

**UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE DIREITO**



**A PROTEÇÃO DO WHISTLEBLOWER  
NA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

**DIOGO MIGUEL DUARTE SILVA**

**ORIENTADOR: PROF. DOUTOR LUÍS GONÇALVES DA SILVA**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-LABORAIS**

**2017**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE DIREITO**



**A PROTEÇÃO DO WHISTLEBLOWER  
NA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

**DIOGO MIGUEL DUARTE SILVA**

**ORIENTADOR: PROF. DOUTOR LUÍS GONÇALVES DA SILVA**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-LABORAIS**

**2017**



*In Memoriam  
de Senhor Meu Pai*



## **AGRADECIMENTOS**

A presente dissertação é corolário de várias vontades e de várias condicionantes. Não poderia, de forma alguma, deixar passar incólume a oportunidade de agradecer publicamente:

A Senhores meus Pais, por todo o esforço conjunto realizado no sentido de fornecer as melhores infraestruturas (humanas e físicas), sem as quais certamente não seria de todo possível realizar este estudo. Nem o esforço de várias encarnações poderia retribuir o que me providenciaram, restando a esperança de que esta dissertação faça jus a todo o amor;

Ao Professor Doutor Luís Gonçalves da Silva, pela honra de ter aceite a orientação da presente dissertação, por toda a disponibilidade e por todas as orientações fulcrais no desenvolvimento do ensaio;

À minha Família e Amigos, que com tão subtis gestos me ampararam na elaboração desta dissertação, nomeadamente a: Hugo Batista, Gonçalo Matos, João Fernandes, Sara Lopes, Francisco Mesquita e Hugo Rosa.

## **PLANO GERAL**

AGRADECIMENTOS

PLANO GERAL

MODE DE CITAR

LISTA DE ABREVIATURAS

RESUMO/PALAVRAS-CHAVE

*ABSTRACT/KEYWORDS*

## **INTRODUÇÃO**

§1. Escolha do tema e importância

§2. Delimitação

§3. Metodologia

## **I PARTE**

### **A FIGURA DO WHISTLEBLOWING NO DIREITO ESTRANGEIRO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Nos ordenamentos da família jurídica da Common Law**

§1. Reino Unido

1. Public Interest Disclosure Act
2. Employment Rights Act
3. Enterprise and Regulatory Reform Act

§2. Estados Unidos da América

1. False Claims Act
2. Whistleblowing Protection Act
3. Sarbanes-Oxley Act

#### **CAPÍTULO II**

##### **Nos ordenamentos da família jurídica romano-germânica**

§1. Roménia

§2. Alemanha

§3. Itália

§4. França

## **II PARTE**

### **O WHISTLEBLOWING NA DISCIPLINA DO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **O Whistleblowing numa perspectiva *de jure constituto***

§1. A propensa discriminação

§2. Whistleblowing e o dever de lealdade

1. Aspetos gerais

2. Em concreto, o dever de sigilo

§3. A liberdade de expressão do trabalhador

1. Os direitos de personalidade no contrato de trabalho

2. Em concreto, a liberdade de expressão e o whistleblowing

3. Coordenadas do TEDH entre a liberdade de expressão e o whistleblowing

#### **CAPÍTULO II**

##### **Problematização subsequente do tema**

§1. Aspetos formais

1. Denúncia interna e externa

2. A denúncia a estruturas de representação coletiva de trabalhadores

3. Da obrigatoriedade de denúncia

4. A proteção de dados do whistleblower

a) Admissibilidade de denúncias anónimas

b) Conservação dos dados da denúncia

§2. Aspetos materiais

1. Veracidade da denúncia

2. Influência do dever de urbanidade

§3. Aspeto teleológico

§4. Uma possível definição de whistleblowing

§5. Necessidade de legislação

#### **CONCLUSÕES**

#### **BIBLIOGRAFIA**



## **MODO DE CITAR**

1. O presente relatório encontra-se dividido em Capítulos, seguindo estes a numeração romana. As secções encontram-se numeradas consoante a numeração árabe.

2. A identificação completa das obras citadas ao longo do texto situa-se na bibliografia, que foi efetuada de acordo com a NP-405 (Norma Portuguesa).

3. As citações bibliográficas incluem os seguintes elementos, por esta ordem: nome abreviado e conhecido do autor, título da obra (em itálico), edição (se for aplicável), local da publicação, nome da editora, ano e página(s) de referência. Nas referências posteriores, abreviou-se o nome da obra e suprimiram-se os indicadores relativos à editora. As referências/notas encontram-se de acordo com a numeração árabe.

4. Em caso de obras com mais de três coautores, indicou-se o nome do primeiro autor, seguida da expressão “[*et al*]”.

5. A citação de artigos constantes de revistas científicas foi realizada da seguinte forma: nome do autor, título do artigo (entre aspas), nome da revista (em itálico), ano de publicação, número da revista, páginas.

6. A citação de artigos presentes em obras coletivas seguiram a seguinte fórmula: nome do autor, título do artigo (entre aspas), “in:” nome da obra coletiva (em itálico), vol. da obra coletiva (se aplicável), local de impressão, editora, ano de publicação, páginas.

7. Os acórdãos são citados da seguinte forma: identificação do tribunal (abreviada), data do acórdão (dia/mês/ano), nome do relator e número do processo.

8. Na falta de disposição, deve entender-se que os artigos citados dizem respeito ao Código do Trabalho.

9. Foi utilizado o novo Acordo Ortográfico.

## LISTA DE ABREVIATURAS

AAFDL	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
Act.	Atualizada
AR	Assembleia da República
art.º	artigo
ASAE	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica
BAG	<i>Bundesarbeitsgericht</i>
BFDUC	Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
BGB	<i>Bürgerliches Gesetzbuch</i>
BMJ	Boletim do Ministério da Justiça
BVerfG	<i>Bundesverfassungsgericht</i>
CC	Código Civil
CEDH	Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (ou Convenção Europeia dos Direitos do Homem)
Cfr.	confira
CNIL	<i>Commission Nationale de l'Informatique et des libertés</i>
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSC	Código das Sociedades Comerciais
CSE	Carta Social Europeia
CT	Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)
CT/2003	Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto)
EUA	Estados Unidos da América
<i>i. e.</i>	<i>Id est</i> , isto é
LCT	Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969)
n.º(s)	número(s)
NTIC	Novas tecnologias de informação e comunicação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p. (pp.)	página(s)

p. ex.	por exemplo
proc.	processo
PIDA	<i>Public Interest Disclosure Act</i>
Rev.	Revista
RGIC	Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras
SOX	<i>Sarbanes Oxley Act</i>
TEDH	Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
V.	<i>Vide</i>
v. g.	<i>Verbi gratia</i>
Vol.	Volume
WEPA	Whistleblower Enhancement Protection Act
WPA	Whistleblowing Protection Act

## **RESUMO / PALAVRAS-CHAVE**

Resumo: No presente estudo almeja-se a abordagem de um tema que tem tido um aceso debate, proporcionado em certa medida pelo surgimento de escândalos de corrupção no debate público: o whistleblowing.

Propõe-se ora uma discussão no quadrante laboral de um tópico que levanta várias celeumas na transversalidade da relação laboral, ainda que este não se restrinja ao ramo do Direito a que nos cingimos.

Sendo esta uma figura que não se limita ao ordenamento jurídico português, partir-se-á de uma análise da mesma à luz de ordenamentos jurídicos estrangeiros, com o objetivo de se obter uma visão global sobre o tema e, com isso, poder tratar de uma forma enriquecida o mesmo perante as coordenadas do ordenamento jurídico português, primeiramente analisando alguns ordenamentos jurídicos da família jurídica da Common Law e posteriormente alguns ordenamentos jurídicos da família jurídica romano-germânica.

Entre nós, a admissibilidade de denúncias realizadas pelo trabalhador sobre a sua entidade empregadora constitui um quesito quanto a alguns alicerces da relação laboral: por um lado, o trabalhador deve respeitar o dever de lealdade e de sigilo, mas, por outro, não deve ser olvidado o respeito pela liberdade de expressão do trabalhador. É no ténue balanço entre o dever de lealdade e a liberdade de expressão que o tema tem primordialmente sido subsumido, razão pela qual importará iniciar-se a análise do tema nas diretrizes atuais do ordenamento jurídico português.

Não obstante, podem ser cogitadas outras controvérsias, o que se apresentará num capítulo alusivo à problematização subsequente do tema já numa perspetiva *de jure condendo*. Assim, apresentar-se-ão proposições a celeumas formais, materiais e teleológicas que o tema erige.

Será também analisada a vertente etimológica do tema, realizando-se uma discussão relativamente à adequação de termos da língua portuguesa para a definição do nosso tema.

Por término, será debatida a necessidade de legislação no nosso ordenamento jurídico relativamente ao whistleblowing, considerando-se os níveis de proteção e os sujeitos a

serem abrangidos por essa proteção, bem como a eventual possibilidade de estabelecimento de estatutos jurídicos a nível europeu e/ou internacional, tendo em particular conta as particularidades dos ordenamentos jurídicos analisados.

Palavras-chave: Whistleblower; Whistleblowing; dever de lealdade; liberdade de expressão; denúncia; dever de sigilo.

## **ABSTRACT / KEYWORDS**

Abstract: In the present study, we aim to approach a topic that has had a heated debate, to some extent provided by the emergence of corruption scandals in public debate: the whistleblowing.

It is proposed now a discussion in the labor quadrant of a topic that raises several queries across the employment relation, although it not restricted to the branch that we are restricting the analysis to.

Since this is a figure that is not limited to the Portuguese legal system, we will depart from its review in the light of foreign legal systems, in order to obtain an overview on the subject and, with that, to be able to treat the theme in an enriched way before the coordinates of the Portuguese legal system, first analyzing some legal systems of the Commom Law legal family and later some jurisdictions of the romano-germanic legal family.

The admissibility of complaints made by the employee over his employer raises questions regarding some of the points of the employment relationship: on one hand, the employee shall maintain the duty of loyalty and secrecy, but, on the other hand, the respect for the freedom of expression of the worker should not be forgotten. It is in the tenuous balance between these two concepts that the subject has been primarily subsumed, being important to begin with the analysis of the topic in the current guidelines of the Portuguese legal system.

Nevertheless, other controversies can be considered, which will be presented in a chapter referring to the subsequent problematization of the subject, in a *de jure condendo* perspective. Thus, propositions will be presented to the formal, material, and teleological concerns that the theme raises.

The etymological aspect of the topic will also be analyzed, with a discussion on the adequacy of terms of the Portuguese language for the definition of our theme,

Finally, we will debate whether there is an eventual necessity for legislation in our legal system in regards to whistleblowing, taking into consideration the levels of protection and the subjects to be covered by this protection, as well as the possibility of establishing legal

statutes to European and/or International level, taking into special account the particularities of the jurisdictions examined.

Keywords: Whistleblower; whistleblowing; duty of loyalty; freedom of expression; delation; duty of confidentiality.

## INTRODUÇÃO

### §1. Escolha do tema e importância

A presente dissertação encontra-se subordinada ao tema “*A proteção do whistleblower na relação jurídico-laboral*”.

Ainda que o tema esteja normalmente associado à sobreposição do interesse público a interesses privados, o seu debate tem vindo a ser alargado para o direito privado, muito por conta do seu impacto no governo das sociedades comerciais, bem como na esfera jurídica dos trabalhadores, o que aqui se propõe<sup>1</sup>.

Certamente coadjuvados pelas NTIC<sup>2</sup>, são cada vez mais comuns casos<sup>3</sup> em que os trabalhadores recorrem a esta figura tendo como subjacente não só a defesa de interesses públicos (*maxime*, da entidade empregadora), mas também interesses privados<sup>4</sup>.

Denota-se que o tema tem ingerência em três níveis: 1) na pessoa do empregador, porquanto as denúncias incidirão, como veremos, sobre a pessoa do empregador, podendo ter repercussões na relação laboral e na sua imagem no mercado; 2) na pessoa do trabalhador, pela influência nos seus direitos fundamentais, nomeadamente na liberdade de expressão e em sede de proteção de dados; 3) na sociedade, pelo interesse na manutenção da legalidade e na responsabilização dos agentes responsáveis por condutas em desconformidade com o direito<sup>5</sup>.

É certo que nos últimos anos este tema tem se tornado um tema da moda, muito por

---

<sup>1</sup> JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização das sociedades*. Coimbra: Almedina, 2015, pp. 306-307.

<sup>2</sup> JEAN-PHILIPPE FOEGLE, “Les Lanceurs d’alerte: Etude comparée France-Etats Unids”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2014, n.º 6, p. 7, acessível em: <https://revdh.revues.org/1009>. Entre nós, MÁRIO PINTO, “Balanço de um encontro”, in: ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES [coord] – *Estudos de direito do trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004, pp. 550-551 e TERESA MOREIRA, *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016, p. 12.

<sup>3</sup> Como se notou nos casos *Emron* e *WorldCom*. JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização...*, pp. 306-307, nota 1052.

<sup>4</sup> Pense-se no caso de whistleblowing de esquemas de corrupção ou má-gestão, que afetam não só a entidade empregadora, mas também todos os sectores económicos, refletindo-se os seus impactos na sociedade. Cfr. COUTINHO DE ABREU, “Corrupção privada, bom governo, transparência e responsabilidade social das empresas (nótulas interrogativas)”, *Revista de Estudos do Instituto do Conhecimento Abreu Advogados*, n.º 4, p. 390. V. ainda KEVIN RUBINSTEIN, “Internal Whistleblowing and Sarbanes-Oxley Section 806: Balancing the interests of employee and employer”, *New York Law School Law Review*, 2007, n.º 52, p. 641.

<sup>5</sup> RALUCA DIMITRIU, “The Whistleblowing policies in Romania’s Labour Law”, *Accounting and Management Information Systems*, 2014, n.º 3, p. 585.



conta dos recentes escândalos de corrupção<sup>6</sup>, tendo o tratamento da matéria que nos propusemos a debater vindo a assumir um proponente destaque.

Em abril de 2004, a OCDE aprovou uma nova redação do texto sobre o Governo das Sociedades. No ponto E do Capítulo IV<sup>7</sup>, relativo ao papel dos outros sujeitos com interesses relevantes no governo das sociedades, é conferido a sujeitos com interesses relevantes no governo das sociedades (nomeadamente, a trabalhadores e aos seus órgãos representativos) legitimidade para comunicarem “*livremente as suas preocupações sobre práticas ilegais ou contrárias aos princípios de ética ao órgão de administração, não devendo os seus direitos ser prejudicados por este facto*”<sup>8</sup>. Ficou assim patente a preocupação das instituições da União Europeia não só na defesa das sociedades e da sua manutenção sustentada, mas também a preocupação de defesa das esferas de outros sujeitos com interesses relevantes no governo daquelas<sup>9</sup>, dado o impacto direto sobre estes dois sujeitos.

Mais recentemente, o Conselho da Europa aprovou a Recomendação 2014/7, de 30 de abril de 2014, para proteção dos whistleblowers, onde é reconhecida a importância deste tema na sociedade, pela influência em diversos aspetos, a saber: 1) fortalecimento da democracia e da transparência; 2) impacto na liberdade fundamental de expressão e de

---

<sup>6</sup> Tal como constata JÚLIO GOMES, “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (ou a proteção laboral do whistleblower)”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 2014, n.º 1-4, ano LV, p. 130, embora o Autor alerte que o tema não é necessariamente novo, pela existência de dois acórdãos da jurisprudência alemã datados de 1901 e 1907. No mesmo sentido, cfr. JONATHAN R. MACEY, “Getting the word out about fraud: a theoretical analysis of whistleblowing and insider trading”, *Michigan Law Review*, 2007, n.º 105, p. 1901.

<sup>7</sup> É pertinente realçar que o capítulo tem como epígrafe: “*O enquadramento do governo das sociedades deve acautelar os direitos legalmente consagrados, ou estabelecidos através de acordos mútuos, de outros sujeitos com interesses relevantes na empresa e deve encorajar uma cooperação ativa entre as sociedades e esses sujeitos na criação de riqueza, de emprego e na manutenção sustentada de empresas financeiramente saudáveis*”. Cfr. OCDE, *Principles of Corporate Governance*, Paris: OCDE Publishing, 2015, p. 21, disponível em: [http://www.oecd-ilibrary.org/governance/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2015\\_9789264236882-en](http://www.oecd-ilibrary.org/governance/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2015_9789264236882-en).

<sup>8</sup> OCDE, *Principles of Corporate Governance*..., p. 21. Cfr., no mesmo sentido, ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, “O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2008, n.º 79-81, p. 237.

<sup>9</sup> Resulta das notas a este princípio não só o incentivo à liberdade dos trabalhadores em comunicarem as condutas ilegais ou contrárias à boa-fé através da salvaguarda dos seus direitos pela proibição de ações discriminatórias ou ações disciplinares que visem coagir esta liberdade, mas também o incentivo à denúncia às autoridades competentes quando exista um deficiente tratamento da queixa apresentada pelo trabalhador. Aproveita CELINA CARRIGY, “Denúncia de irregularidades no seio das empresas (Corporate Whistle Blowing)”, *Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários*, 2005, n.º 21, pp. 39-40, para realçar que as notas vão mais além do que o próprio princípio, prevendo comportamentos negativos do empregador (medidas discriminatórias) e comportamentos positivos de apoio ao trabalhador que denuncia, algo que justifica com a complexidade do processo negocial e com as “*diferentes experiências e enquadramentos nacionais*”.

consciência; 3) combate à má-gestão e corrupção nos sectores públicos e privados<sup>10-11</sup>.

Este tema multidisciplinar<sup>12</sup> tem nos últimos anos obtido um enfoque particular, muito por conta dos recentes escândalos de corrupção<sup>13</sup>.

Pese embora as empresas tenham de edificar um objeto social lícito, tal não significa que não sejam utilizados meios ilegais/imorais para incrementar o lucro<sup>14</sup>.

Finalmente, cumpre acentuar a faceta preventiva do whistleblowing. Uma vez que os trabalhadores se encontram numa posição privilegiada para o conhecimento do *modus operandi* da entidade empregadora<sup>15</sup>, podem detetar e porventura evitar condutas que sem a sua inserção na empresa não poderiam ser sequer descobertas<sup>16</sup>, tendo isso ficado patente em casos nos EUA e Reino Unido, cujo relatório demonstrou que os danos poderiam ter sido evitados<sup>17</sup>.

## **§2. Delimitação**

Perante este quadro e dentro das inúmeras questões que este tema levanta, o presente estudo centra-se (mas não se limita) à resposta a algumas inquirições sobre o tema, a saber:

1º - Qual o conceito de whistleblower/whistleblowing?

2º - Quais as implicações que o whistleblowing tem na relação laboral?

---

<sup>10</sup> Cfr. Ponto 1 da Exposição de Motivos da Recomendação 214/7 do Conselho da Europa. Existem vários diplomas internacionais com o mesmo âmbito, como, por exemplo, a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (cfr. art.º 33.º). INDIRA CARR / DAVID LEWIS, “Combating corruption through Employment Law and Whistleblowing Protection”, *Industrial Law Journal*, 2010, n.º 1, vol. 34, pp. 55-56.

<sup>11</sup> Quanto à possibilidade de um regime jurídico europeu de whistleblowing na União Europeia e um estatuto internacional, cfr., respetivamente, TANIA RACHO, “La possibilite d’un encadrement juridique des lanceurs d’alerte par l’Union européenne”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, acessível em <https://revdh.revues.org/2344> e MARJORIE BEULAY, “Lanceurs d’alerte: la nécessité d’établissement d’un statut en droit international?”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, acessível em: <https://revdh.revues.org/2489>.

<sup>12</sup> Porquanto não se limita a um âmbito jurídico, cfr. GREGOR THUSING / GERRIT FORST, “Whistleblowing around the world: a comparative analysis of whistleblowing in 23 countries”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, p. 3.

<sup>13</sup> Tal como constata JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 130, embora o Autor alerte que o tema não é necessariamente novo, pela existência de dois acórdãos da jurisprudência alemã datados de 1901 e 1907. No mesmo sentido, cfr. JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1901.

<sup>14</sup> COUTINHO DE ABREU, *Corrupção privada, bom governo...*, p. 390.

<sup>15</sup> DAVID LEWIS, “Whistleblowing at work: on what principles should legislation be based?”, *Industrial Law Journal*, 2001, n.º 2, ano 30, p. 170.

<sup>16</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 646 e MATTHIAS SCHMIDT, “Whistleblowing regulation and accounting standards enforcement in Germany and Europe – an economic perspective”, *International Review of Law and Economics*, 2005, n.º 2, p. 4.

<sup>17</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 170.

3º - Qual a resposta do TEDH perante o confronto entre a liberdade de expressão e o dever de lealdade?

4º - Como será esta temática retratada noutros ordenamentos jurídicos?

5º - Terá algum relevo a motivação do trabalhador em denunciar?

6º - Que tipos de atos praticados pelo empregador podem ser alvos de denúncia?

7º - Haverá necessidade de legislar sobre esta matéria?

Como resulta destas inquirições, vemos que o presente estudo terá algumas exigências idiossincráticas naquilo que respeita à sua interdisciplinaridade<sup>18</sup>.

São cada vez mais comuns casos em que os trabalhadores recorrem a esta figura tendo como subjacente não só a defesa de interesses públicos (*maxime*, da entidade empregadora), mas também interesses privados<sup>19</sup>. Pense-se no caso de whistleblowing de esquemas de corrupção ou má-gestão, que afetam não só todos os sectores económicos, refletindo-se os seus impactos na sociedade, mas também a própria entidade empregadora.

Assim, o tema será abordado de modo a que conste uma visão central no âmbito do Direito do Trabalho, sem prejuízo de se abordar pontualmente a questão no âmbito do Direito Administrativo para uma visão periférica (pois a questão pode também ser colocada para trabalhadores na função pública). Ora, a ingerência deste tema na tutela de interesses privados e públicos tende a esbater a já por si ténue linha entre o direito privado e público<sup>20</sup>, embora a vertente administrativista seja regida por princípios distintos dos do ramo em que se insere a presente investigação<sup>21</sup>.

A ciência do Direito do Trabalho é hoje confrontada não só com a necessidade de comparativismo jurídico, mas também com a necessidade de interdisciplinaridade, inegável que é o impacto imediato que este ramo do Direito atribui no sistema económico e social<sup>22</sup>. Por isto, e dada a natureza do tema, realizar-se-ão breves alusões a outros ramos do Direito, como o Direito das Sociedades Comerciais<sup>23</sup>.

---

<sup>18</sup> Acresce, como doutamente refere, MÁRIO PINTO, *Balanço de um encontro...*, p. 552: “Toda a teorização da conflitualidade económico-laboral, interindividual e colectiva, tem de se refundar na necessidade de não apenas manter e melhorar as condições de trabalho, mas também, e solidariamente, de manter e melhorar o tecido normativo da economia de mercado”.

<sup>19</sup> Cfr. COUTINHO DE ABREU, *Corrupção privada, bom governo...*, p. 390. V. ainda KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 641.

<sup>20</sup> Tal como menciona JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 138.

<sup>21</sup> Cfr. FREITAS DO AMARAL, *Manual de Introdução ao Direito*. Coimbra: Almedina, 2004, pp. 269-273.

<sup>22</sup> Neste sentido, cfr. MÁRIO PINTO, *Balanço de um encontro...*, pp. 549-550.

<sup>23</sup> Na praxis, os vários ramos do Direito tendem a interligar-se, como descreve FREITAS DO AMARAL,

Em suma, o presente terá como referência o trabalhador com vínculo privado (à exceção do caso dos Estados Unidos, onde a figura se aplica apenas a trabalhadores com vínculos públicos, mas que importará analisar) e sem responsabilidade no interior da empresa, *i. e.*, o trabalhador comum. Não obstante, tal não impede que nalguns pontos seja feita uma destrição entre o trabalhador comum e o trabalhador com responsabilidade no seio da empresa. Uma vez que o tema trata a lealdade e confiança entre empregador e trabalhador, o grau de confiança suscita um tratamento bipartido em determinados pontos da dissertação.

### **§3. Metodologia**

Quanto ao tratamento dos dados recolhidos: decidi colocar-se primeiramente os problemas através da análise de alguns acórdãos ilustrativos dos problemas que iremos tratar e da sua *ratio decidendi*, partindo subsequentemente para um tratamento mais teórico dos pontos anteriormente levantados, na esperança de apresentar no seu término as conclusões que se alcançaram com a abordagem da temática. Assim, e se abordados as questões de maneira profunda tal como projetadas no seu início, será possível apresentá-las de forma concisa, assim como as posições assumidas (obviamente, de maneira fundamentada).

Na primeira parte da dissertação será realizada uma excursão sobre o tratamento deste tema no direito estrangeiro, sendo o primeiro capítulo dedicado à análise das principais premissas na família jurídica da Common Law e o segundo na família jurídica romano-germânica<sup>24</sup>.

A sequência utilizada para os países da família jurídica romano-germânica foi influenciada pelo Relatório da agência Transparência Internacional quanto ao whistleblowing, pelo que entendeu seguir-se a classificação que este atribui às legislações

---

*Manual de Introdução...*, p. 215.

<sup>24</sup> Nas sábias palavras de ROGER BLANPAIN, “Comparativism in labour law and Industrial Relations”, in: ROGER BLANPAIN [coord.] – *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 10ª ed., Wolters Kluwer, 2010, p. 5: “Comparative law is undoubtedly an excellent tool of education. It has thereby often been stressed that the analysis of foreign systems entails the enormous benefit of putting one’s own national experience into perspective; that when studying other systems one often experiences a (cultural) shock in discovering that a similar problem is resolved in another country in a completely different way, such that one cannot help but initiate the analysis and evaluation of one’s own system again, but now from another angle, from an enriched point of view, from a new insight”.

e à tutela que é atribuída<sup>25</sup>. Aquele relatório organiza os ordenamentos jurídicos em três grupos, classificando-os como de nível “*Avançado*”, “*Parcial*” e “*Nenhuma ou limitada*”, consoante a proteção dos trabalhadores<sup>26</sup>.

Tendo sido classificado como ordenamento com de nível avançado em matéria de whistleblowing, a secção iniciar-se-á por uma análise do ordenamento jurídico romeno. Cabe, no entanto, esclarecer que a introdução do sistema jurídico romeno na presente dissertação deve-se a dois fatores principais. Primeiramente, porque poderão advir alguns contributos para o tratamento da matéria no nosso ordenamento, uma vez que Portugal encontra-se no grupo de países com pouco ou nenhum desenvolvimento da questão em termos legislativos. Depois porque o TEDH teve já oportunidade de se pronunciar quanto à congruência entre whistleblowing e a liberdade de expressão consagrada no artigo 10.º, n.º 2 da CEDH à luz da legislação romena, pelo que importará realizar uma análise dos impactos desta decisão naquele ordenamento, percebendo-se preliminarmente o que compõe a ordem normativa.

De seguida, serão analisados os países enquadrados naqueles com tutela parcial, por exemplo, Itália, Alemanha, França.

Refira-se que nesta parte não serão analisados todos os diplomas referentes ao whistleblowing, mas tão-somente aqueles cuja análise é imprescindível para a obtenção de uma visão central do tema em cada ordenamento jurídico. Acresce ainda que mais do que uma mera análise de legislação existente quanto a esta matéria (que não enriquece o trabalho nem adiciona avanços em termos científicos), proceder-se-á à análise de alguns conceitos e problemas ali suscitados, nomeadamente através da análise de jurisprudência.

A segunda parte da dissertação versará sobre o tema quando considerado no plano interno, *i. e.*, no ordenamento jurídico português, sendo primeiramente analisada a conformidade do whistleblowing com o dever de lealdade do trabalhador e com o direito

---

<sup>25</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU*, disponível em [http://www.transparency.org/whatwedo/publication/whistleblowing\\_in\\_europe\\_legal\\_protections\\_for\\_whistleblowers\\_in\\_the\\_eu](http://www.transparency.org/whatwedo/publication/whistleblowing_in_europe_legal_protections_for_whistleblowers_in_the_eu) [em linha, acedido a 26/11/2016].

<sup>26</sup> Se houver legislação “*compreensível ou quase compreensível*” sobre o assunto é atribuída a primeira classificação. Casos apenas existam previsões parciais, *v. g.*, apenas para o sector público e/ou apenas quanto a alguns aspetos, é atribuída a classificação de parcial. Finalmente, se a proteção for muito limitada, ou de todo inexistente, é atribuída a classificação de nenhuma ou limitada. Para a classificação da legislação em vários ordenamentos jurídicos foram utilizados quinze critérios objetivos, nomeadamente a definição de whistleblower e whistleblowing, a previsão de mecanismos internos e externos de denúncia, previsão de sanções para o empregador em caso de retaliação do trabalhador, etc.. TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 7.

fundamental de expressão e exercício de direitos de personalidade no seio da relação laboral, e posteriormente congemina algumas proposições quanto a problemas que este tema pode levantar (já numa perspectiva *de jure condendo*).

Numa última nota, a presente dissertação fará referência ainda à Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, uma vez que o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE, uma vez que apenas entra em vigor a 25 de Maio de 2018, nos termos do artigo 99.º do Regulamento.

## I PARTE

### A FIGURA DO WHISTLEBLOWING NO DIREITO ESTRANGEIRO

#### CAPÍTULO I

##### Nos ordenamentos da família jurídica da Common Law

No presente Capítulo proceder-se-á à análise dos ordenamentos da família jurídica da Common Law.

Assim, é de realçar a importância de uma abordagem do tema sob uma perspetiva da Common Law. Parafraseando ROLAND SÈROUSI: “*muitos princípios, raciocínios, processos [...] ou conceitos da common law [...] continuam desconhecidos do direito romano-germânico e a tornam, sob vários pontos de vista, sibilima*”<sup>27</sup>.

Ainda que o tema não se circunscreva ao despedimento, é de alertar que nos ordenamentos jurídicos ora analisados vigora a doutrina do *free will dismissal*, que permite às entidades empregadoras despedir sem qualquer exigência de justificação<sup>28</sup>.

Todavia, esta regra<sup>29</sup> tem atualmente sido questionada muito por conta desta temática, onde se vem insurgindo como exceção o despedimento dos whistleblowers, o que se deve à ingerência de interesses públicos e à tutela dos direitos fundamentais<sup>30</sup>.

Ora, a temática do whistleblowing na Common Law diz também respeito ao dever de sigilo, porquanto nesta família jurídica não é dado um direito absoluto de fornecer informação quanto ao seu trabalho e quanto à pessoa do empregador, pois tal colidiria com o dever de fidelidade<sup>31</sup> para com este último. É, no entanto, admitido no caso de defesa do interesse público<sup>32</sup>.

---

<sup>27</sup> ROLAND SÈROUSI, *Introdução ao Direito Inglês e Norte-Americano*. São Paulo: Landy, 2001, p. 13.

<sup>28</sup> ALLAN S. BLOOM / CAROLYN M. DELLATORE, “United States”, in: ERIKA C. COLLINS [coord.] – *The Employment Law Review*, Londres: Law Business Research Ltd, 2016, p. 775: “*An at-will employment relationship means that either party can terminate the employment relationship at any time and for any reason that is not unlawful*” e PAULINE ABADIE, “Le salarié lanceur d’alerte aux États-Unis et en France: pour une articulation harmonieuse entre dissidence et loyauté”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, p. 5, acessível em: <http://revdh.revues.org/2649>. Quanto à diferença do despedimento na família jurídica da Common Law e na família jurídica romano-germânica, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*. 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, pp. 352-353.

<sup>29</sup> Cfr. KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 640-641.

<sup>30</sup> Cfr., JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 157. Para uma aprofundada investigação do *unfair dismissal* e os direitos fundamentais, cfr. LUCY VICKERS, “Unfair Dismissal and Human Rights”, *Industrial Law Review*, pp. 52-58.

<sup>31</sup> No ordenamento jurídico britânico é uma cláusula implícita no contrato (*implied term*), cfr. ANDREW FRAZER, “The employee’s contractual duty of fidelity”, *The Law Quarterly Review*, 2015, n.º 1, pp. 53-77.

<sup>32</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, pp. 171-172.

## **§1. Reino Unido**

Não obstante pertencer à família jurídica da Common Law, o Reino Unido obteve uma classificação de nível Avançado no relatório da Transparência Internacional<sup>33</sup>.

Sem prejuízo da vigência do princípio da relação ser caracteristicamente “*at will*”, o impacto do tema suscitou que os despedimentos por conta de whistleblowing fossem categorizados como razões automáticas de *unfair dismissal*<sup>34</sup>, podendo o trabalhador recorrer ao *wrongful termination tort*<sup>35</sup>.

Apenas uma pequena nota prévia à análise dos diplomas em vigor no Reino Unido: previamente à aprovação da PIDA, o whistleblowing era tratado subsumido entre o dever de fidelidade e mutualidade enquanto implícito no contrato de trabalho, o que obstava à divulgação de informação confidencial que respeitasse a entidade empregadora<sup>36</sup>. Também a liberdade de expressão não se verificava propriamente proveitosa para a proteção dos trabalhadores, uma vez que o sistema judiciário dava predominantemente relevo ao interesse público dessa liberdade, já não tanto ao seu âmbito em sede privatística<sup>37</sup>.

### **1. Public Interest Disclosure Act**

No seguimento de vários escândalos empresariais e políticos<sup>38</sup> envolvendo corrupção resultante em graves danos, a PIDA foi aprovada em 1998, sendo retratada como pioneira, tendo influenciado, a mero título exemplificativo, os ordenamentos jurídicos da Austrália e África do Sul<sup>39</sup>.

---

<sup>33</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 83.

<sup>34</sup> JAMES HOLLAND / STUART BURNETT / PHILIP MILLINGTON, *Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2015, p. 254.

<sup>35</sup> PAULINE ABADIE, *Le salarié lanceur d'alerte...*, p. 6.

<sup>36</sup> JEANETTE ASHTON, “15 Years of Whistleblowing Protection under the Public Interest Disclosure Act 1998: Are We Still Shooting the Messenger?”, *Industrial Law Journal*, 2015, n.º 1, p. 32.

<sup>37</sup> JEANETTE ASHTON, *15 Years of Whistleblowing Protection...*, p. 33.

<sup>38</sup> GEHAN GUNASEKARA, “Whistleblowing: New Zealand and UK solutions to a common problem”, *Statute Law Review*, 2003, n.º 1, p. 41.

<sup>39</sup> Quanto à comprovação de influência nos ordenamentos jurídicos mencionados, cfr. GEHAN GUNASEKARA, *Whistleblowing...*, pp. 39-62.



Este seu carácter inovador deve-se ao âmbito pessoal dos seus preceitos, pelo que este não se limita ao conceito de trabalhador, abrangendo trabalhadores do sector público, do sector privado, trabalhadores independentes, estagiários e trabalhadores ingleses que trabalhem no estrangeiro<sup>40</sup>.

A acrescentar está o estabelecimento de um ónus da prova inverso, para que tenha de ser o empregador a provar que as ações intentadas contra o trabalhador não tenham tido como motivação uma retaliação pelo facto deste último ter denunciado condutas do primeiro (como ações disciplinares, resultantes ou não em despedimento)<sup>41</sup>.

Um outro aspeto idiossincrático do diploma é a sua aplicação a condutas com consumação (ou possível consumação) no Reino Unido<sup>42</sup>. O elo de ligação será então a nacionalidade da empresa<sup>43</sup>.

Concebendo que a PIDA influenciou o tema no ordenamento jurídico ora visado através de alterações no ERA de 1996<sup>44</sup>, a investigação cingir-se-á à entre estes dois diplomas.

## **2. Employment Rights Act**

**I.** A lei mais importante das relações de trabalho do Reino Unido é a *Employment Rights Act* de 1996<sup>45</sup>.

Ora, a Secção 191(2) e 193 estende o âmbito das provisões respeitantes a whistleblowing quer a trabalhadores da Coroa, quer para trabalhadores do privado, excetuando polícias ou quando se tratem de matérias protegidas<sup>46</sup>.

Abrange também trabalhadores específicos, como dentistas, farmacêuticos, certos estagiários e até antigos trabalhadores<sup>47</sup>, nos termos da Secção 43K(1).

---

<sup>40</sup> JEANETTE ASHTON, *15 Years of Whistleblowing Protection...*, p. 32.

<sup>41</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 83.

<sup>42</sup> Cfr. Secção 43B(2) da ERA.

<sup>43</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 176, nota 33.

<sup>44</sup> GEHAN GUNASEKARA, *Whistleblowing...*, p. 41.

<sup>45</sup> HUGH COLLINS / K.D. EWING / AILEEN MCCOLGAN, *Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012, p. 9. Cfr. também, entre nós, ALCIDES MARTINS, *Direito do processo laboral: uma síntese e algumas questões*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 55, qualifica-a como sendo “a lei fundamental inglesa das relações de trabalho”.

<sup>46</sup> Como, por exemplo, matéria protegida por sigilo profissional. DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 176 e LUCY VICKERS, *Unfair Dismissal...*, p. 57.

<sup>47</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 177. A legislação nada prevê quanto aos whistleblowers em processo de recrutamento, pelo que permanece a lacuna.

Como já foi *supra* explanado, esta possibilidade de denúncia abrange condutas que ocorram fora do Reino Unido<sup>48</sup>.

**II.** A proteção auferida por este diploma passa pela proibição de todas e quaisquer formas de tratamento diferenciado por conta da denúncia feita de acordo com o preceituado no ERA, como dispõe a sua Secção 47B(1). Da mesma forma, esta secção cria a obrigação à entidade empregadora de proteger o trabalhador de ações de retaliação feitas por terceiros, nomeadamente de outros empregadores<sup>49</sup>.

A Secção 43J<sup>50</sup> torna os acordos *inter partes* relativos a esta matéria nulos, proibindo que o empregador possa regulamentar de modo a anular a proteção conferida pelo ERA<sup>51</sup>. Ficam assim englobados acordos que inibam o ato de denúncia por parte de trabalhadores ou acordos para cessação do contrato de trabalho.

Acresce que caso o trabalhador seja despedido após a denúncia, existe a presunção legal de que o despedimento foi injustificado<sup>52</sup> e, por isso, ilegal, nos termos da Secção 103(A) da ERA<sup>53</sup>. Da mesma forma é considerada ilícita a extinção do posto de trabalho caso o trabalhador tenha feito uma denúncia da entidade empregadora, como dispõe a Secção 105(6A) da ERA<sup>54</sup>.

**III.** Nos termos da Secção 43B(1), os trabalhadores podem denunciar condutas que creiam constituir crime<sup>55</sup>, constituam perigo para a saúde e segurança de qualquer

---

<sup>48</sup> ARPITA SAHA, “Whistleblowing in the UK”, p. 13, acessível em [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1106544](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1106544).

<sup>49</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 148 e MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 165.

<sup>50</sup> Sob a epígrafe “*Contractual duties of confidentiality*”.

<sup>51</sup> GEHAN GUNASEKARA, *Whistleblowing...*, p. 57 e DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 187.

<sup>52</sup> Existe a mesma presunção para outros casos de despedimento, como trabalhadoras grávidas, membros de sindicatos, entre outros. GEHAN GUNASEKARA, *Whistleblowing...*, p. 58, podendo reclamar desse tratamento em tribunal, nos termos da Secção 48A(1). É, no entanto, apontada a dificuldade que os trabalhadores têm em provar a ligação entre a denúncia e o despedimento. Neste sentido, DAVID LEWIS, “Is it time to blow the whistle on the burden of proof?”, *Industrial Law Journal*, 2002, n.º 1, ano 31, p. 81, sugere que ao trabalhador basta a prova de que a denúncia foi um fator contributivo ou substancial para o despedimento para que a presunção opere.

<sup>53</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 189.

<sup>54</sup> Urge esclarecer que nestes dois casos ora mencionados, o diploma não menciona qualquer lapso temporal entre a denúncia e o despedimento. Cfr. DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 189.

<sup>55</sup> Quer o crime esteja consumado, esteja em execução ou seja provável a sua consumação. Cfr. Secção 43B(1), alínea a).

indivíduo, constituam perigo para o ambiente, a falha de cumprimento de obrigações contratuais e ainda ações de encobrimento das condutas *supra* descritas<sup>56</sup>.

IV. Nos termos da secção 43C(1), o trabalhador deve em primeira linha realizar a denúncia perante a sua entidade empregadora<sup>57</sup>.

É ainda tutelado o trabalhador que denuncie a outras entidades previstas em regulamento interno aprovado pelo empregador e o efetue nos moldes ali conjecturados<sup>58</sup>.

Da mesma forma se for apresentado junto dos *Ministers* é ainda qualificada como uma denúncia interna<sup>59</sup>.

Caso a matéria de denúncia seja da competência de um órgão público específico, por exemplo, em matéria de saúde, nada obsta a que a denúncia seja feita a pessoas ou entidades externas com competência para a investigação da matéria em causa. Nestes termos, a Secção 43F(1) aumenta o leque de entidades a quem o trabalhador pode dirigir a denúncia<sup>60</sup>.

Deste modo, o trabalhador pode denunciar a entidades com competência para o tratamento de denúncias sobre cada matéria. Do disposto no *The Schedule to the Public Interest Disclosure (Prescribed Persons) Order*, de 1999, resultam as entidades e as respetivas competências<sup>61</sup>, pelo que é proibida a realização de denúncias a entidades que ali não estejam consagradas<sup>62</sup>.

V. O trabalhador pode ainda estar sob alçada deste diploma caso realize a denúncia a outro órgão que não os consagrados nos casos anteriores, de acordo com a Secção 43G e 43H<sup>63</sup>. Para tal deve reunir os seguintes pressupostos: 1) ter a convicção razoável de que a sua denúncia é verdadeira; 2) não agir em benefício próprio<sup>64</sup>; 3) já ter previamente

---

<sup>56</sup> Cfr. PIDA, Secção 43B(1), alíneas a) a f). DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 176.

<sup>57</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 163. O trabalhador pode ainda realizar a denúncia outra entidade que não a sua empregadora se esta for responsável por ela, não podendo o empregador retaliar por isso.

<sup>58</sup> Nos termos da Secção 43C(2). Cfr. DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 182.

<sup>59</sup> ARPITA SAHA, *Whistleblowing in the UK...*, p. 15.

<sup>60</sup> Quanto a este assunto, cfr. o detalhado estudo de ASHLEY SAVAGE / RICHARD HYDE, "The response to whistleblowing by regulators: a practical perspective", *Legal Studies*, 2015, n.º 3, vol. 35, pp. 417-429.

<sup>61</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 183.

<sup>62</sup> GEHAN GUNASEKARA, *Whistleblowing...*, p. 47.

<sup>63</sup> DAVID LEWIS, "How should safety concerns be handled?", *Industrial Law Journal*, 2004, n.º 1, ano 33, p. 44.

<sup>64</sup> De acordo com a Secção 43L(2). Este requisito levanta alguns problemas, nomeadamente, quanto

realizado a denúncia ao empregador ou a um órgão competente nos termos da secção 43F(1) e não tenham surtido efeitos, se houver o risco de detrimento no tratamento da conduta, uma propensão a represálias para o trabalhador<sup>65</sup> ou aptidão para a destruição de provas pela entidade empregadora<sup>66</sup>.

Por incumprimento, o trabalhador pode intentar ação em tribunal peticionando uma indemnização por danos e compensação ou reintegração<sup>67</sup>.

**VI.** Para que o trabalhador possa realizar uma denúncia nos termos desta Secção, é necessária a reunião de alguns pressupostos.

Assim, é exigido que o trabalhador tenha fundamentos para acreditar que houve o cometimento de uma das condutas ali descritas para que possa beneficiar da proteção conferida pela PIDA e ERA. Neste particular, o preceito da Secção 43B assenta no conceito de “*reasonable belief*” de que as condutas são verdadeiras e constituem alguma(s) das condutas denunciáveis<sup>68</sup>.

Foi precisamente sobre este conceito que o *Supreme Court of Justice* se debruçou no seu acórdão [2007] EWCA Civ 174<sup>69</sup>, de 7 de Março de 2007.

Extraem-se deste acórdão as seguintes conclusões quanto a este conceito:

i) Não é requisito da Section 43B(1) que o whistleblower esteja correto na sua denúncia, basta que demonstre na mesma factos que tendam a demonstrar a prática de ilícitos ou a falha de cumprimento de obrigações legais, por não ser razoável exigir aos trabalhadores um detalhado conhecimento da lei para determinar a licitude da conduta (cfr. ponto 75, 77 e 80 do Acórdão), sendo que uma solução inversa preteriria o espírito do PIDA<sup>70</sup>;

ii) o conceito de “*reasonable belief*” assenta num elemento objetivo e subjetivo, sendo o elemento objetivo extraído da palavra “*reasonable*” e o subjetivo extraído de “*belief*”, algo que cabe aos tribunais averiguar casuisticamente o seu preenchimento e

---

ao critério de determinação do ganho próprio. DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 178, questiona se estará em causa um critério financeiro.

<sup>65</sup> GEHAN GUNASEKARA, *Whistleblowing...*, p. 52.

<sup>66</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 183.

<sup>67</sup> ARPITA SAHA, *Whistleblowing in the UK...*, p. 16.

<sup>68</sup> JAMES HOLLAND / STUART BURNETT / PHILIP MILLINGTON, *Employment Law...*, p. 254.

<sup>69</sup> *Babula vs. Waltham Forest College* de 07/03/2007, proc. n.º [2007] EWCA Civ 174, n.º A2/2006/1200.

<sup>70</sup> Seguindo o caminho já trilhado pelo *Court of Appeal* [2002] EWCA Civ 1085, ponto 32.

concretização na matéria factual, o que parece afastar trabalhadores que denunciam sabendo que a fundamentação da denúncia é falsa (cfr. ponto 82 do Acórdão);

iii) desta forma, o legislador pretendeu o balanço entre a proteção dos whistleblowers de despedimentos concomitantemente com a tutela dos interesses do empregador, obstando a que este último pudesse ser alvo de denúncias caluniosas e infundadas, exigindo-se assim uma atuação responsável aos trabalhadores no exercício do seu direito (cfr. ponto 63 e 80 do Acórdão);

iv) no julgamento de casos de “*unfair dismissal*” por orla de whistleblowing os tribunais devem proceder a três testes: a) reunião do elemento objetivo da razoabilidade das imputações do trabalhador; b) reunião do elemento subjetivo de existência de fundamento para o trabalhador crer na constatação de condutas relevantes nos termos das alíneas a) a f) da Secção 43B(1); c) reunião do elemento teleológico na concretização da denúncia (cfr. ponto 81 do acórdão).

Ademais, não são protegidos os trabalhadores que cometa um ilícitos ao realizar o whistleblowing<sup>71</sup>, nos termos da Secção 43B(3).

**VII.** Ainda que o ERA não se refira expressamente quanto à identidade do whistleblower e à matéria da proteção de dados, também no ordenamento jurídico do Reino Unido são colocadas algumas questões nesta sede.

Isto deve-se à aplicação do artigo 7.º da Diretiva 95/46/CE, que prevê o processamento de dados deve ser realizado de forma legítima, isto é, realizando um balanço entre os interesses na recolha dos dados e os direitos fundamentais das pessoas visadas<sup>72</sup>.

Ora, a admissibilidade de denúncias anónimas no Reino Unido é duvidosa atentando a redação dos artigos 10.º e 12.º da Diretiva ora mencionada, por aquele tipo de denúncias não garantir o direito de acesso à informação ou à sua retificação. Não obstante, não se encontra tolhida a possibilidade de denunciar com reserva de confidencialidade, uma vez que esta solução é compaginável com os direitos da entidade empregadora consagrados nos artigos 10.º e 12.º da Diretiva<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 187 e JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 148.

<sup>72</sup> DAVID LEWIS, “Whistleblowers, reasonable belief and data protection issues: Bolton school v. Evans”, *Industrial Law Journal*, 2006, n.º 3, ano 35, p. 328.

<sup>73</sup> Neste sentido, cfr. DAVID LEWIS, *Whistleblowers, reasonable belief and data protection issues...*, p. 328.

No entanto, caso o whistleblower requeira a confidencialidade da sua identidade, o empregador não poderá utilizar o seu direito à informação nos termos da Diretiva para tentar defraudar a pretensão do trabalhador.

### **3. Enterprise and Regulatory Reform Act**

**I.** Originariamente, para que pudesse ser tutelado pelo PIDA e ERA era exigido ao trabalhador que realizasse as suas denúncias de boa-fé, quer a realizasse à entidade empregadora ou a outra entidade, como *supra* já tivemos oportunidade de aludir.

No entanto, em 2013 foi aprovado o ERRA, cujas secções 17 a 20 determinaram a alteração ao PIDA em três principais aspetos, aplicando-se a denúncias efetuadas após 25 de Junho de 2013.

**II.** Primeiramente, este diploma retirou de cena o requisito essencial da boa-fé nas denúncias.

Inicialmente previsto como forma de proteção dos empregadores de denúncias caluniosas, a aplicação prática deste conceito rapidamente subverteu-se contra os trabalhadores. Um paradigmático exemplo é o caso *Street v. Derbyshire Unemployed Workers Center* [2004] EWCA Civ 964<sup>74</sup>: o empregador demonstrou que o trabalhador realizou a sua denúncia de má-fé<sup>75</sup>, não obstante ter efetuado a denúncia em prol do interesse público (escopo último da PIDA). O tribunal entendeu então retirar o véu protetor conferido pelo diploma então vigente, porquanto o trabalhador teria de realizar a sua denúncia de boa-fé, e não para defesa do interesse público<sup>76</sup>.

Assim, com esta alteração a boa-fé deixou de releva, pelo que ainda que o trabalhador aja em desconformidade com a boa-fé, ser-lhe-á reconhecida proteção<sup>77</sup>. Caso

---

<sup>74</sup> *Street v. Derbyshire Unemployed Workers Center* [2004] EWCA Civ 964.

<sup>75</sup> Era sob o empregador que impendia o ónus da prova da má-fé da denúncia e de não cumprimento do requisito, cfr. DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 178.

<sup>76</sup> PETER BOWAL, “Malice and Whistleblowing”, *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, 2013, n.º 3, vol. 2, disponível em: [http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/131](http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/article/view/131) pp. 114-115.

<sup>77</sup> Já no regime anterior proclamava DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 172: “However, one enduring feature of the public interest defence at common law is that it could be available even if a disclosure was tainted by malice. This may still be relevant as the whistleblowing statutes in the UK [...] usually deny protection to those who are shown to have acted in bad faith”.

a informação fornecida seja verdadeira, a sanção prevista é, já não o levantamento da proteção, mas sim uma redução da compensação até ao limite máximo de 25%<sup>78</sup>.

**III.** Pese embora tenha sido retirado o requisito da boa-fé, foi introduzido um outro: o interesse público, em conformidade com a nova redação da Secção 43(B)(1)(b). Quer isto dizer que o trabalhador terá agora de demonstrar que tinham a “*reasonable belief*” que realizava a denúncia no interesse público.

Este requisito foi introduzido para prevenir que os trabalhadores pudessem utilizar a figura para denunciarem incumprimentos no próprio contrato de trabalho e assim alegarem despedimentos discriminatórios, apenas protegendo os trabalhadores que realizem a denúncia de forma responsável<sup>79</sup>.

O caso *Parkins v. Sodexho Ltd.* [2002] IRLR 109 foi crucial na deteção daquilo que se viria a considerar um lapso legislativo<sup>80</sup>, sendo que no debate legislativo acentuou-se a necessidade deste teste do interesse público para prevenir casos em que trabalhadores almejando a defesa do interesse público pudessem ficar suscetíveis a comportamentos discriminatórios<sup>81</sup>.

**IV.** Finalmente, este diploma veio ainda alargar o escopo de proteção ao trabalhador, alargando a proveniência de discriminação a todos os trabalhadores da entidade empregadora, não limitando assim a superiores hierárquicos ou ao detentor do poder diretivo sob o trabalhador.

Nesta conformidade, e sem prejuízo da responsabilidade dos colegas trabalhadores que discriminem o whistleblower, a entidade empregadora pode ainda ser responsabilizada por atos dos seus trabalhadores ou agentes que discriminem trabalhadores pelas suas denúncias. Esta só será excluída se demonstrado que a entidade empregadora tomou providências no sentido de evitar a discriminação por parte de outros trabalhadores<sup>82</sup>.

---

<sup>78</sup> JEANETTE ASHTON, *15 Years of Whistleblowing Protection...*, p. 36.

<sup>79</sup> Tal como consta do ponto 36 do acórdão do *Employment Appeal Tribunal, Chesterton Global Ltd and Mr. Neal Verman vs. Mr. M. Nurmohamed*, de 08/05/2015, proc. n.º UKEAT/0335/14/DM.

<sup>80</sup> JEANETTE ASHTON, “When Is Whistleblowing in the Public Interest? Chesterton Global Ltd. & Another v. Nurmohamed leaves this question open”, *Industrial Law Journal*, 2015, n.º 4, p. 450.

<sup>81</sup> Cfr. Ponto 18 e 19 do acórdão *Parkins v. Sodexho Ltd.* [2002] IRLR 109. No entanto, JEANETTE ASHTON, *When Is Whistleblowing...*, p. 459, apresenta dúvidas que este requisito possa, em bom rigor, ser perspectivado como benéfico para o trabalhador.

<sup>82</sup> JEANETTE ASHTON, *15 Years of Whistleblowing Protection...*, p. 36.

## **§2. Estados Unidos da América**

Para uma visão mais completa do tratamento do tema proposto na família jurídica da Common Law, proceder-se-á ora à análise das diretrizes quanto ao whistleblowing nos EUA<sup>83</sup>.

Como ponto de partida há que mencionar que também os trabalhadores norte americanos têm o dever de agir no interesse da entidade empregadora de acordo com o dever de lealdade, não obstante o equilíbrio que deve ser feito com outros deveres cívicos, direitos fundamentais ou outros deveres laborais<sup>84</sup>.

Todavia, e como veremos, no ordenamento jurídico dos EUA, o whistleblowing é tratado, no essencial, em sede pública, *i. e.*, em trabalhadores do sector público, por se entender que a axiologia desta figura está correlacionada com a defesa do interesse público.

Na presente Secção apenas serão alvo de análise os diplomas federais, pese embora existam estatutos em cada Estado que especificamente protegem o trabalhador<sup>85</sup>. De fora ficará também legislação específica para os diversos sectores de atividade<sup>86</sup>.

### **1. False Claims Act**

**I.** A raízes do nosso tema no ordenamento ora em retrato estavam consagradas no *False Claims Act* de 1864, cuja *ratio legis* consistia na eliminação de fraude no fornecimento de material de guerra no período da Guerra Civil americana para soldados da União<sup>87</sup>.

Ora, o *False Claims Act* foi alvo de uma reforma em 1986 e posteriormente integrado no 31 U.S.C. §§ 3729-3731 no ano de 2000, tutelando por esta via os trabalhadores de

---

<sup>83</sup> Este ordenamento jurídico detém as suas especificidades quanto à Common Law. Nas palavras de ROLAND SÈROUSI, *Introdução ao Direito Inglês e Norte-Americano...*, p. 83: “os EUA conseguiram integrar os princípios gerais da Common Law, separá-los quando se julgava útil por intermédio da codificação e de legislações dos Estados e, sobretudo, preservar a unidade nacional graças à Constituição Federal”.

<sup>84</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 639.

<sup>85</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 306-307.

<sup>86</sup> Para tal, cfr. SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 283.

<sup>87</sup> Também conhecida como *Lincoln Law*, cfr. JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1904.



despedimento discriminatório por via da denúncia efetuada nos termos do *False Claims Act*<sup>88</sup>.

O legislador norte-americano estendeu o âmbito de aplicação daquelas normas para todas as indústrias que tivessem relacionadas com o Governo Federal<sup>89</sup>, pretendendo-se um combate a negócios fraudulentos planeando a obtenção de quantias do Estado<sup>90</sup>.

**II.** Assim, o trabalhador deve demonstrar que o empregador apresentou uma *false claim* ao Estado, por ele ou por interposta pessoa, ou falsamente prestou declarações para obtenção de um valor do Governo, nos termos do 31 U.S.C. § 3279(b)(1)<sup>91</sup>. Um evidente exemplo consta do acórdão do *Supreme Court* de 6 de Dezembro de 2016<sup>92</sup>. Na sequência do Furacão *Katrina* que afetou os Estados Unidos, o Governo Federal criou um fundo para suportar os danos decorrentes das cheias. Dois trabalhadores denunciaram a entidade empregadora nos termos do *False Claims Act*, por terem sido instruídos a falsamente reportarem danos de modo a obterem a recompensa do fundo, tendo posteriormente sido despedidos, algo que impugnaram judicialmente.

Assim, para que o trabalhador possa fundamentar a sua ação contra o empregador num sentido laboral (*i. e.*, de que foi alvo de discriminação por força da apresentação de uma ação deste tipo), deve provar cumulativamente que: 1) agiu em conformidade com a FCA no que concerne a queixa inicial; 2) que o empregador sabia desta queixa e; 3) retaliou<sup>93</sup>.

Este diploma apresenta ainda uma outra particularidade: é o trabalhador quem tem legitimidade para intentar este tipo de ações contra o empregador em prol do Governo Federal (e, ainda que indiretamente, para sua vantagem). Só após a interposição da ação poderá o *Department of Justice* decidir se deve ou não coligar-se naquela ação. Ainda que

---

<sup>88</sup> Secção 31 U.S.C. §3730(h). Cfr., também, ELIZABETH TIPPETT, “The promise of compelled whistleblowing: what the corporate governance provision of Sarbanes-Oxley mean for Employment Law”, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 2006, n.º 1, vol. 11, p. 2.

<sup>89</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1905.

<sup>90</sup> SHAWN MARIE BOYNE, “An overview of U.S. whistleblowing law”, *Robert H. McKiney School of Law Legal Studies Research Paper*, 2013, n.º 38, acessível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2343590](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2343590).

<sup>91</sup> SHAWN MARIE BOYNE, “Financial Incentives and Truth-Telling: the growth of whistleblowing legislation in the United States”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, p. 286.

<sup>92</sup> Acórdão do *Supreme Court of Justice*, *State Farm Fire & Casualty Co. v. United States*, de 06/12/2016, proc. n.º 15-513.

<sup>93</sup> 31 U.S.C. §3730(h).

assim não decida, ao trabalhador é permitido que prossiga com a ação. Caso o *Department of Justice* decida participar na ação, passará a ter o controlo sobre o caso<sup>94</sup>.

A queixa deve ser intentada até aos seis anos do cometimento da violação (ou nos três anos subsequentes ao conhecimento dos factos por parte do Governo, mais concretamente pelo *Department of Justice*)<sup>95</sup>.

De modo a tutelar o trabalhador, a *False Claims Act* estatui que a identidade do trabalhador deve ficar preservada por um período mínimo de 60 dias, prazo esse que o tribunal pode posteriormente alargar, em conformidade com o 31 U.S.C. § 3730(b)(2). Mas neste mesmo diploma é exposto que caso a identidade do trabalhador seja revelada no âmbito do processo, ficam proibidas todas as medidas discriminatórias contra o mesmo, nomeadamente o despedimento, despromoção, assédio e outras formas de discriminação. Caso seja alvo de alguma destas medidas discriminatórias, poderá ser indemnizado em reintegração, salários intercalares a dobrar e indemnizado por custas processuais<sup>96</sup>, nos termos do artigo 31 U.S.C. § 3730(h).

**III.** O *False Claims Act* estatui ainda uma recompensa financeira para o whistleblower<sup>97</sup>. Assim, o whistleblower que apresentasse queixa junto do Departamento de Justiça poderia obter uma recompensa no valor de 15% a 30% do valor recuperado pelo Estado no seguimento da sua denúncia<sup>98</sup>. Bastar-lhe-ia que provasse a fraude em curso, nos termos da Secção 3729 (a)(1) da FCA.

## **2. Whistleblower Protection Act**

**I.** Não obstante, e perspetivando-se que a proteção dos whistleblowers não passa tão-somente pela proibição do despedimento como forma de retaliação, foi aprovado em 1989 o *Whistleblower Protection Act*, que proíbe todas as medidas de retaliação contra os trabalhadores do Governo Federal<sup>99</sup>, em conformidade com a sua Secção §2302(a)(2)(B).

---

<sup>94</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 287.

<sup>95</sup> 31 U.S.C. §3731(b).

<sup>96</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 288.

<sup>97</sup> ELIZABETH TIPPETT, *The promise of compelled whistleblowing...*, p. 8.

<sup>98</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 152, nota 57.

<sup>99</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1905. Não obstante tratar-se de um diploma que diz respeito a trabalhadores do sector público, é de uma importância assinalável, como se fará demonstrar.

II. Nos termos da Secção 2302(b)(8), o trabalhador, antigo trabalhador ou candidato a emprego não pode sofrer retaliações por causa da prestação de informações relativas a má-gestão, abuso de autoridade, gasto de fundos públicos ou violação de regras de saúde e segurança<sup>100</sup>.

Mas, e uma vez que o primordial objetivo deste diploma é a defesa do interesse público, existem duas restrições no exercício do direito de ação: uma de cariz funcional, outra de cariz material.

Nesta conformidade, e no que concerne a primeira restrição, é vedada a divulgação a alguns trabalhadores cujas funções são fundamentais na boa administração do Governo, como é o caso dos trabalhadores dos serviços dos correios norte-americanos<sup>101</sup>, assim como a trabalhadores da *Central Intelligence Agency* e *National Security Agency*<sup>102</sup>.

Em termos materiais, o WPA contém uma previsão que impede a divulgação de informações proibidas por lei, constante da Secção 2302(b)(8)A deste diploma, como é o caso de segredos militares ou de segurança interna.

Foi precisamente esta última exceção que esteve em causa no Aresto do *Supreme Court*, n.º 13-894, de 21 de Janeiro de 2015, no caso *Department of Homeland Security vs. MacLean*, que ilustra irrepreensivelmente este impedimento de divulgação.

No caso, MacLean, agente da *Transportation Security Administration* encarregue de vigiar a segurança dos voos à paisana, havia sido destacado em 2003 para vigiar alguns voos pelo temor terrorista que ainda assolava os EUA. Alguns dias depois da reunião onde foi informado do potencial ataque, a sua missão foi cancelada. MacLean, considerando a decisão ilegal por violação da lei federal que exige a presença dos agentes em todos os voos considerados de alto risco e de longa distância (U.S.C. § 44917 (a) (2)), contactou os seus superiores hierárquicos para apurar o motivo do cancelamento das missões, tendo lhe sido comunicado que não havia orçamento para o pagamento dos hotéis dos agentes para que estes pudessem ser destacados.

Não se conformado com esta tomada de posição e a sua justificação, MacLean contactou um jornalista da MSNBC e reportou o sucedido. Após a divulgação da notícia, a *Transportation Security Administration* reverteu a situação, destacando os agentes.

---

<sup>100</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 646.

<sup>101</sup> Cfr. 5 U.S.C. §2302(a)(2)(C). Pelo WEPA, o escopo foi alargado também aos trabalhadores da *Transportation Safety*.

<sup>102</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 303.

Somente em 2006 foi descoberto que havia sido MacLean a divulgar as informações, tendo por esse facto sido despedido, por divulgação de informação de segurança importante. Inconformado com o despedimento, impugnou-o, alegando que a sua divulgação a órgãos de comunicação social estaria sob a égide da WPA. Esta alegação não obteve provimento inicial, por se considerar que a divulgação não estaria qualificada para efeitos de proteção de WPA, uma vez que a *Transportation Security Administration* havia aprovado um regulamento que o proibia a sua divulgação e este órgão tinha competência para promulgar estes regulamentos.

Subidos os autos até ao *Supreme Court*, este entendeu que a exceção da WPA não deve ter uma interpretação lata, não cabendo no espírito da lei a proibição por regulamentos, uma vez que tal esvaziaria o propósito do diploma, potenciando o isolamento dos trabalhadores da proteção que lhes é conferida pela mera aprovação de um regulamento. Explanou então o tribunal que o WPA havia sido aprovado precisamente por esta matéria não poder ser confiada às agências e que se o legislador não consagrou a possibilidade de proibição de divulgação de informação por regulamento, não cabe ao intérprete retirar essa interpretação.

O tribunal *ad quem* mais considerou que ainda que fossem legítimas as alegações do Governo (de que a proteção de MacLean poderia por em causa a segurança pública devido à influência deste caso nos remanescentes sessenta mil trabalhadores da agência), tal deveria ser invocado perante o Congresso ou Presidente, já não em sede judicial, sendo aqueles dois órgãos competentes para aprovar leis que acionam a exceção da WPA.

Repare-se que na proposta da WEPA constava que os trabalhadores poderiam realizar denúncias quanto a estas matérias por meios internos previstos nas respetivas agências, consagrando um alargamento da liberdade de expressão dos trabalhadores, o que seria abandonado pela versão final do diploma<sup>103</sup>.

**III.** A inserção do WPA no presente estudo deve-se também ao seu idiossincrático ónus da prova. Aquando da aprovação deste diploma, a sua primeira redação foi vetada pelo Presidente Ronald Reagan, com o principal argumento de que o ónus da prova era tão favorável aos trabalhadores que tal redundaria numa inconciliabilidade com a manutenção da disciplina no trabalho<sup>104</sup>.

---

<sup>103</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, pp. 305-306.

<sup>104</sup> THOMAS DEVINE, "The Whistleblower Protection Act Burdens of Proof: Ground Rules for Credible

Ora o nexo de causalidade encontra-se invertido, incumbindo então ao empregador a o ónus da prova de que o trabalhador seria alvo das mesmas medidas ainda que não tivesse prestado informações relativamente à entidade empregadora<sup>105</sup>. Esta regra foi, entretanto, alargada a outros âmbitos, tendo o Congresso implementado a mesma por sectores, cobrindo praticamente todo o sector privado<sup>106</sup>.

IV. É ainda de realçar que a WPA exige que whistleblowers tenham a “*reasonable belief*” de que a conduta denunciada recaia numa das ali previstas, sendo a razoabilidade vista aos olhos de um observador desinteressado do caso<sup>107</sup>. Assim, a posterior constatação da inveracidade da denúncia não revelará para retirar o véu de proteção do trabalhador<sup>108</sup>.

### **3. Sarbanes-Oxley Act**

I. Em 2002, foi aprovado o *Sarbanes-Oxley Act*<sup>109</sup>, que protege os whistleblowers das sociedades americanas cotadas em bolsa, bem como das correspondentes filiais<sup>110</sup>. Esta transição para o sector privado deve-se à perspetivação da má-gestão empresarial como uma matéria de impacto público<sup>111</sup>.

Este diploma foi aprovado no seguimento de vários escândalos de corrupção e de má-gestão, sendo que mais tarde apurou-se que os trabalhadores de várias empresas envolvidas tinham conhecimento dos factos, tendo alguns optado por denunciar por receio de represálias<sup>112</sup>. Outros, ainda que denunciando, não obtiveram qualquer sucesso na

---

Free Speech Rights”, *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, 2013, n.º 3, vol. 2, p. 142.

<sup>105</sup> Cfr. 5 U.S.C. §§1214(b)(4)(B)(ii) e 1221(e)(2). V. THOMAS DEVINE, *The Whistleblower Protection Act...*, p. 146.

<sup>106</sup> THOMAS DEVINE, *The Whistleblower Protection Act...*, p. 151. A mero título exemplificativo: a) *Food Safety Modernization Act*, 21 USC 1012 (b)(2)(C), (indústria da restauração e comida); b) *Energy Policy Act*, 42 USC 5831(b)(3); (indústria da energia nuclear; c) *Surface Transportation and Assistance Act*, 49 USC 31105 (b)(1) (serviços de transporte), etc. Cfr. JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 147, que assinala a presença de vários diplomas relativos ao tema.

<sup>107</sup> PETER BOWAL, *Malice and Whistleblowing...*, p. 110.

<sup>108</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 304.

<sup>109</sup> Codificado no 18 U.S.C. §1514A (Supp. IV 2004).

<sup>110</sup> 18 U.S.C. §1514(a). V. JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, pp. 1924-1925.

<sup>111</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 646. Acentuando o carácter central das empresas na economia e conglomerando a importância pública e privada destas, cfr. RICHARD E. MOBERLY, “Sarbanes-Oxley’s structural model to encourage corporate whistleblowers”, *Brigham Young University Law Review*, 2006, n.º 5, p. 1165.

<sup>112</sup> Repare-se que previamente à SOX, os despedimentos, ainda que por denúncias internas, eram

tentativa de atenuar os danos<sup>113</sup>. Um paradigmático exemplo foi o caso *Emron*, em que uma trabalhadora desta empresa relatou detalhadamente a corrupção financeira existente na empresa para a qual exercia a sua atividade. O seu superior hierárquico, após a descoberta de uma reunião onde a trabalhadora tinha denunciado a empresa, tentou despedi-la<sup>114</sup>.

Assim, são apontados dois âmbitos principais para este diploma: num primeiro plano, corrigir as condutas denunciadas de forma célere e eficaz, prevenindo ou atenuando a ocorrência de danos para *shareholders*, remanescentes trabalhadores e sociedade em geral<sup>115</sup>; secundariamente, proteger os trabalhadores de represálias das respetivas entidades empregadoras, para que se sintam protegidos e realizem as denúncias de forma adequada<sup>116</sup>.

Para uma análise do tema perante a SOX importará uma circunscrição a dois conjuntos de normas<sup>117</sup>: o primeiro (Secção 301) é respeitante ao estabelecimento de meios internos de whistleblowing nas empresas (em conformidade com o *Security Exchange Act Rule 10A-3*), ao passo que o segundo (Secção 806)<sup>118</sup> regula os remanescentes aspetos da proteção contra retaliações dos whistleblowers de acordo com o *U.S. Code, Título 18*<sup>119</sup>.

**II.** No que concerne o primeiro conjunto de normas, a principal preocupação do legislador norte-americano foi a proteção do trabalhador da falta de meios de denúncia ou, na sua existência, que estes as impedissem ou filtrassem<sup>120</sup>. Assim, na Secção 301 é determinado que as organizações cotadas na Bolsa de Nova York (*National Association of Securities Dealers Automated Quotations*, também conhecida simplesmente pelo seu acrónimo NASDAQ), ou outros mercados bolsistas autorregulados, bem como de empresas privadas subsidiárias destas, devem ter meios formais para atender às

---

frequentes. Assim, MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 164.

<sup>113</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 638.

<sup>114</sup> RICHARD MOBERLY, “Sarbanes-Oxley’s whistleblower provisions: ten years later”, *South Carolina Law Review*, 2012, n.º 1, vol. 64, p. 5.

<sup>115</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 645.

<sup>116</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 145.

<sup>117</sup> Na esteira de JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1936 e RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley’s structural model...*, pp. 1108-1109.

<sup>118</sup> Cujas epígrafe é “Protection for employees of publicly traded companies who provide evidence of fraud”.

<sup>119</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1936.

<sup>120</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley’s structural model...*, p. 1109.

informações fornecidas por whistleblowers relativamente a assuntos de contabilidade ou auditoria das empresas que se subsumam no critério ora exposto<sup>121</sup>.

Para tal, é necessário que: 1) sejam estabelecidos comités independentes de auditoria para o efeito<sup>122</sup>; 2) sejam providenciados meios para que os comités consigam receber e processar denúncias confidenciais ou anónimas por parte dos trabalhadores relativamente a problemas de foro contabilístico ou de auditoria<sup>123</sup>; 3) sejam estabelecidos meios de receber e processar denúncias internas e externas<sup>124</sup>.

O estabelecimento destes meios não significa a obrigatoriedade da sua utilização pelos trabalhadores. Por um lado, as empresas não estão obrigadas a reforçá-los, nem tampouco a publicitar a sua existência<sup>125</sup>; por outro, a SOX dispõe que o trabalhador pode fornecer as informações a uma agência federal de regulação, a órgãos de polícia criminal, a membro ou secretário do Congresso, ou outra entidade que tenha autoridade para investigar, descobrir ou fazer cessar a conduta ilícita<sup>126-127</sup>.

Particularmente crítico quanto à solução preconizada pelo legislador americano encontra-se KEVIN RUBINSTEIN, entendendo que deveria ter sido adotada a regra geral de denúncia interna e apenas permitida a denúncia externa perante a reunião de alguns pressupostos.

Assim, fundamenta que: i) permite às organizações a correção do problema antes da sua publicitação; ii) nem sempre as entidades empregadoras têm conhecimento das violações que ocorrem dentro da empresa; iii) a conduta pode ser corolário de negligência da entidade empregadora, havendo capacidade de resolução da questão internamente; iv) privilegiando a denúncia interna, encorajar-se-iam as entidades empregadoras a estabelecer meios internos de denúncia, minimizando o risco de denúncias externas potencialmente causadoras de danos na imagem da empresa<sup>128</sup>.

---

<sup>121</sup> 15 U.S.C. §78j-l(m)(4)(A).

<sup>122</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, pp. 155-156.

<sup>123</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 151.

<sup>124</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1937 e JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização...*, p. 308.

<sup>125</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1172.

<sup>126</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 150, que afirma que a SOX “*parece privilegiar em regra a denúncia interna que também corresponde, ao que parece, à maior parte dos casos de whistleblowing*”. Existindo meios internos de denúncia é preferível que o trabalhador os utilize, porquanto a prestação de informações relativamente à entidade empregadora pode revelar-se catastrófico, mais ainda do que a conduta denunciada, cfr. RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1151.

<sup>127</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1937.

<sup>128</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 652.

Desta forma, apenas seria legítimo ao trabalhador denunciar externamente como primeira instância no caso de crer fundadamente que o empregador não irá considerar a denúncia, dando o exemplo do prévio conhecimento dos factos por parte do órgão encarregue do tratamento das denúncias internas, se estiver perante uma situação de emergência, ou creia fundadamente que irá sofrer represálias ou discriminação por conta de whistleblowing<sup>129</sup>.

Entende este Autor que esta seria a forma mais eficaz de correção da conduta visada, bem como a que melhor conciliaria os interesses das partes envolvidas<sup>130</sup>.

Permanece, no entanto, em aberto a questão da admissibilidade de denúncia a órgãos de comunicação social, porquanto não é detetável na Secção 301 qualquer previsão quanto à proteção do whistleblower caso faça a denúncia através destes meios<sup>131</sup>.

No entanto, o *Department of Labor* americano tem vindo a proteger os trabalhadores que forneçam as informações a agências não-governamentais em moldes semelhantes aos previstos na Secção 806, inclusive aqueles que o fazem através de órgãos de comunicação social<sup>132</sup>.

**III.** Já os aspetos materiais da proteção dos whistleblowers encontram-se previstos na Secção 806 da SOX. Esta secção do diploma ocupa-se primeiramente de definir quais os trabalhadores que se encontram sob a sua alçada. Assim, o âmbito pessoal desta secção é composto por trabalhadores, ex-trabalhadores ou candidatos a emprego<sup>133</sup>: 1) que tenham participado/denunciado, testemunhado ou tido qualquer participação a outro título no processo de alegadas violações de normas de correspondência, normas do sistema bancário ou financeiro ou normas de segurança; 2) que forneçam informações ou prestem auxílio na investigação de condutas que creia fundadamente consistirem na violação das regras *supra* mencionadas<sup>134</sup>.

A SOX protege os trabalhadores ainda que erroneamente julguem que as condutas praticadas pela entidade empregadora constituem ilícitos como *supra* descritos. Assim,

---

<sup>129</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 651.

<sup>130</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 652. No mesmo sentido, cfr. RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1142, que aponta que o facto de o trabalhador denunciar internamente demonstrará o seu sentido de lealdade para com a entidade empregadora.

<sup>131</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 642, nota 31.

<sup>132</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1925.

<sup>133</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 150.

<sup>134</sup> Nos termos do Título 18 U.S.C. §1514A (Supp. III, 2003). Cfr., JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1937.



este diploma alude ao conceito de “*reasonable believes*” quanto à aparência da desconformidade da conduta da entidade empregadora, consagrado no Título 18 U.S.C. §1514A(a)(1)<sup>135</sup>. Com efeito, basta que o trabalhador tenha a dúvida razoável de que a conduta era ilícita, não lhe é exigido que demonstre que as suas alegações tinham mérito<sup>136</sup>.

A proteção da Secção 806 passa pela proibição de despedimento, despromoção, suspensão, ameaça, assédio ou outra discriminação do whistleblower<sup>137</sup>. A preterição desta proteção conferida pela SOX tem como sanção a reintegração do trabalhador (dependendo do tipo de discriminação, claro está), o pagamento de retribuição em conformidade com a situação anterior à discriminação, acrescida de juros, e as eventuais custas judiciais resultantes do processo intentado pelo trabalhador<sup>138</sup>.

Ao trabalhador é ainda conferida a possibilidade de intentar o processo junto do *Department of Labor*<sup>139</sup>, devendo demonstrar que sofreu retaliações por conta da sua denúncia<sup>140</sup>.

Para além desta responsabilização civil, o legislador norte-americano previu ainda na secção 1107<sup>141</sup> da SOX a responsabilização penal da entidade empregadora que viole esta proteção do trabalhador<sup>142</sup>.

**IV.** A SOX prevê ainda a possibilidade de recompensa financeira para o whistleblower, nos termos do 31 U.S.C. §3730(h), algo previsto após a reforma providenciada pelo *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act de 2010*<sup>143</sup>. Nos moldes deste diploma o trabalhador poderá recuperar 10% a 30% do montante recuperado, caso a condenação da entidade empregadora seja superior a um milhão de dólares.

---

<sup>135</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 150.

<sup>136</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1925. Cfr. também, KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 638.

<sup>137</sup> Dando assim uma visão ampla de retaliação. Cfr. RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1126.

<sup>138</sup> Título 18 U.S.C. §1514A. Cfr. JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1937 e MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 155. Não são, no entanto, contemplados danos punitivos, cfr. MIRIAM A. CHERRY, “Whistleblowing in the dark? Corporate Fraud, whistleblowers, and the implications of the Sarbanes-Oxley Act for Employment Law”, *Washington Law Review*, 2004, vol. 79, p. 1066.

<sup>139</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1127.

<sup>140</sup> ELIZABETH TIPPETT, *The promise of compelled whistleblowing...*, p. 24.

<sup>141</sup> Título 18 U.S.C. §1513(e).

<sup>142</sup> JONATHAN R. MACEY, *Getting the Word Out...*, p. 1925. Cfr. JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 151.

<sup>143</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 301.

No entanto, a ação prevista neste diploma é distinta da presente no *False Claims Act*, porquanto aquela não poderá prosseguir caso o Governo Federal não se junte à ação intentada pelo trabalhador<sup>144</sup>.

V. Uma breve nota final, para evidenciar a falta de exigência quanto à boa-fé do trabalhador no momento de denunciar<sup>145</sup>. Resulta assim que a principal preocupação do legislador norte-americano foi, sem dúvida, a segurança financeira do Estado<sup>146</sup>.

---

<sup>144</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 301.

<sup>145</sup> PETER BOWAL, *Malice and Whistleblowing...*, p. 109-110 e MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 155.

<sup>146</sup> No mesmo sentido, cfr. PAULINE ABADIE, *Le salarié lanceur d'alerte...*, p. 6.

## CAPÍTULO II

### Nos ordenamentos da família jurídica romano-germânica

#### §1. Roménia<sup>147</sup>

I. Enquadrado enquanto país com uma grande proteção quanto ao *whistleblowing*, a legislação romena tem primordialmente tratado o tema de um foro público, *i. e.*, sob o prisma do Direito Administrativo, uma vez que o seu único ato legislativo específico quanto ao tema é a Lei n.º 571/2004<sup>148-149</sup>, cujo âmbito de aplicação restringe-se aos trabalhadores de autoridades públicas, de organismos da administração central ou local, do Parlamento, do Presidente, Governo, da administração autónoma, empresas públicas e trabalhadores de quadros científicos ou consultivos, comités especializados ou outros que estejam associados às estruturas de entidades públicas<sup>150</sup>.

No entanto, existe doutrina romena que assinala a urgência de tratamento também em foro privado, *i. e.*, em sede de Direito do Trabalho<sup>151</sup>.

II. Assim, inexistindo provisões específicas de *whistleblowing* em sede de Direito do Trabalho, o mesmo terá de ser compaginado nos conceitos já existentes na legislação laboral romena.

Ainda que neste ordenamento jurídico existam rígidas limitações quanto ao

---

<sup>147</sup> A subsunção deste ordenamento jurídico na família jurídica romano-germânica deve-se à desintegração da família de Direito Socialista (pela queda dos regimes socialistas nos países da Europa de Leste em geral) e subsequente aproximação àquela família jurídica. Cfr. DÁRIO MOURA VICENTE, *Direito Comparado...*, p. 71.

<sup>148</sup> RADU OGARCA, “Whistleblowing in Romania”, *The Young Economist Journal*, 2009, n.º 1, p. 113 assinala que as suas provisões são bastante completas. RALUCA DIMITRIU, “Romania: First steps to whistleblowers’ protection”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, p. 245, refere assim que este diploma se trata de um “*oasis of detailed regulations in an ocean of uncertainty*”.

<sup>149</sup> Este diploma surgiu para transpor algumas medidas aprovadas na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania’s Labour Law...*, p. 585 e DANIELE LOCHAK, “Les lanceurs d’alerte et les droits de l’Homme: réflexions conclusives”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, p. 8, acessível: <https://revdh.revues.org/2362>.

<sup>150</sup> GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 7 e INDIRA CARR / DAVID LEWIS, *Combating corruption...*, p. 80.

<sup>151</sup> Como, p. ex., de RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers’ protection...*, p. 260, que sugere de *lege ferenda* que certas provisões da Lei n.º 571/2004 podiam ser transpostas para o sector privado, adaptando-se outras (porquanto esta Lei tem como principal escopo o combate à corrupção e apenas indiretamente a proteção do whistleblower) e introduzindo algumas regras especiais, como a previsão da participação de estruturas de representação dos trabalhadores na proteção de whistleblowers.

despedimento disciplinar o tratamento do tema não deve ser descurado<sup>152</sup>. Assim, o empregador, para que possa despedir tem de cumprir exigências materiais<sup>153</sup> e exigências formais<sup>154</sup>.

Posteriormente, e já numa fase judicial por impugnação do despedimento, o ónus da prova da justa causa pertence ao empregador, nos termos do art.º 272.º do Código do Trabalho romeno<sup>155</sup>.

No entanto, esta matéria não se limita ao despedimento, podendo toda e qualquer sanção ser impugnada judicialmente<sup>156</sup>.

**III.** O trabalhador romeno deve guardar fidelidade para com a sua entidade empregadora, nos termos do art.º 2.º, alínea d), do Código do Trabalho romeno.

O trabalhador deve ainda respeitar o sigilo profissional, de acordo com o artigo 2.º, alínea f), do Código do Trabalho romeno.

Ainda que constituindo um elemento accidental, pode ser aposta no contrato de trabalho uma cláusula de confidencialidade em que as partes se obrigam a não divulgar informações obtidas no decurso do contrato, em condições estabelecidas por regulamento interno, por IRCT ou contrato individual de trabalho, com efeito durante e após a vigência do contrato<sup>157</sup>.

No entanto, a doutrina é unânime em afirmar que o respeito pelo sigilo profissional e o respeito pela cláusula de confidencialidade cessam perante informações relativas a condutas ilegais da entidade empregadora, pelo que a denúncia de condutas ilícitas da entidade empregadora não poderá ser considerada como atentatória dos deveres mencionados<sup>158</sup>.

---

<sup>152</sup> RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 251.

<sup>153</sup> Exigindo-se, para o caso de despedimento sem pré-aviso, alicerce numa justa causa. RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 251.

<sup>154</sup> Nomeadamente, o direito a fazer-se acompanhar por um advogado ou por um representante do sindicato (se estiver filiado, claro está) na entrevista para exercício do contraditório na ação disciplinar, nos termos do artigo 215.º, n.º 4 do Código do Trabalho romeno. WIM VANDERKERCKHOVE / CATHY JAMES, "Blowing the Whistle on the Union: how successful is it?", *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, 2013, n.º 3, vol. 2, p. 75. A presença do advogado nem sempre foi admitida, sendo que só após a alteração do n.º 4 do artigo 251.º do Código do Trabalho romeno pela Lei n.º 77/2014 passou o trabalhador a poder fazer-se acompanhar por advogado. Quanto a este aspecto, RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 257.

<sup>155</sup> RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania's Labour Law...*, p. 594.

<sup>156</sup> RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania's Labour Law...*, p. 594.

<sup>157</sup> Nos termos do art.º 26.º, n.º 1 do Código do Trabalho romeno.

<sup>158</sup> RADU OGARCA, *Whistleblowing in Romania...*, p. 108 e RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 248.

IV. Quanto à relevância da motivação do whistleblower, do artigo 3.º da Lei n.º 571/2004 resulta como *conditio sine qua non* de proteção do whistleblower a realização da denúncia de acordo com o princípio geral da boa-fé.

Ora, nos termos gerais, a questão que se coloca subsequentemente é saber se o trabalhador do sector privado (na ausência de regras específicas) estará também vinculado por aquele princípio.

A resposta deverá ser afirmativa, porquanto nos termos do artigo 8.º do Código do Trabalho romeno o princípio da boa-fé orienta toda a relação laboral<sup>159</sup>.

Nesta conformidade, o trabalhador que realize uma denúncia da sua entidade empregadora com base em má-fé (por, v. g., almejam ferir a imagem da entidade empregadora no mercado) poderá ser alvo de ações disciplinares (*maxime*, de despedimento), bem como responsabilizado civilmente pelos danos causados<sup>160</sup>.

V. Já quanto à pessoa a quem o whistleblower deve realizar a denúncia, o artigo 242.º, alínea d), do Código do Trabalho romeno estipula que devem ser criados meios para resolução de pedidos ou queixas dos trabalhadores, o que pode suceder através da mediação<sup>161</sup>.

Existem ainda acordos coletivos que preveem meios de resolução de queixas dos trabalhadores através de investigações governadas por comités internos específicos para o efeito, devendo estes proferir pareceres quanto à admissibilidade das denúncias. Caso o trabalhador não concorde com a maneira como a investigação é conduzida internamente, pode levar a matéria para tribunal sem que possa por isto ser sancionado ou discriminado<sup>162</sup>, não podendo assim constituir entraves à garantia de acesso aos tribunais<sup>163</sup>.

Na evidência de trabalhadores com cargo de administração, a doutrina romena aponta que a denúncia deve ser feita no seio da organização, em detrimento da denúncia no

---

<sup>159</sup> RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 250.

<sup>160</sup> Assim, RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania's Labour Law...*, pp. 589-590.

<sup>161</sup> Raluca, p. 254. No entanto, este Autor refere que o uso da mediação para casos de whistleblowing é de dúvidosa compatibilidade, uma vez que o art.º 38.º do Código do Trabalho estabelece que o trabalhador não pode ceder os seus direitos, o que causa dificuldades perante o regime de concessões recíprocas da mediação.

<sup>162</sup> RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania's Labour Law...*, p. 592.

<sup>163</sup> RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 254.

exterior<sup>164</sup>.

Em suma, a resposta do ordenamento jurídico romeno é a da priorização da denúncia interna<sup>165</sup>. Só não será assim em matéria de ambiente, caso em que o trabalhador poderá realizar a denúncia diretamente junto de inspetores ambientais<sup>166</sup>.

Neste tópico, importa ainda destrinçar o acórdão do TEDH *Bucur e Toma vs. Roménia*, porquanto este produziu critérios que o ordenamento jurídico romeno não deve desconsiderar. Neste acórdão esteve em causa a realização de uma denúncia aos media de atos ilegais praticados pelo Diretor dos Serviços Secretos da Roménia, sem que previamente tenha informado a Comissão Parlamentar de Supervisão, algo que os tribunais internos julgaram como violação dos seus deveres legais, condenando-o ao pagamento de uma indemnização pela divulgação pública de informações consideradas confidenciais.

No entanto, e dissentindo, o TEDH veio julgar que houve uma violação do direito de expressão do trabalhador, consagrada no artigo 10.º da CEDH, considerando que o trabalhador teve em conta o interesse público e que este teve último teve em consideração que uma denúncia interna seria infrutífera na correção das condutas<sup>167</sup>.

**VI.** Nos termos gerais, o empregador não tem a obrigação de dar seguimento a queixas submetidas internamente de forma anónima, quer investigando-a quer submetendo-a a entidade pública.

No entanto, caso a queixa anónima seja remetida para a um inspetor do Trabalho, este tem obrigação de a investigar<sup>168</sup>. Caso a denúncia seja apresentada a um inspetor com cláusula de confidencialidade da identidade do trabalhador, o primeiro fica então proibido de desvendar a identidade ao empregador ou aos seus representantes<sup>169</sup>.

---

<sup>164</sup> RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania's Labour Law...*, p. 591.

<sup>165</sup> GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 18.

<sup>166</sup> RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania's Labour Law...*, p. 590. Este Autor dá o exemplo de crimes ambientais, casos em que o whistleblower deverá realizar a mesma junto, p. ex., de inspetores ambientais.

<sup>167</sup> Acórdão do TEDH *Bucur e Toma vs. Roménia*, de 8 de Janeiro de 2013, processo n.º 40238/02, ponto 101 a 104.

<sup>168</sup> GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 17.

<sup>169</sup> RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 250.

## §2. Alemanha

I. Na Alemanha o whistleblowing vem sendo discutido pela doutrina e tratado pela jurisprudência há largos anos, onde são identificáveis vestígios do tema em acórdãos com mais de cem anos<sup>170</sup>. No entanto, e com a acentuada discussão a nível global, o tema tem vindo agora a ganhar espaço.

III. No seguimento daquilo que já foi constatado nos demais ordenamentos jurídicos analisados, também o trabalhador público alemão beneficia de um regime próprio que os trabalhadores do sector privado têm limitadamente<sup>171</sup>.

Neste compasso, pela Secção §67, n.º 3 do *Bundesbeamtengesetz* é conferida ao trabalhador público liberdade para denunciar aos órgãos internos competentes ou a entidades públicas competentes caso tenham a convicção do cometimento de corrupção<sup>172</sup>, ao prever uma exceção ao princípio da confidencialidade de toda a informação que tenha tomado conhecimento no exercício das funções (prevista na Secção §67, n.º 2 daquele diploma)<sup>173</sup>.

IV. Para uma análise da tutela dos trabalhadores do sector privado deve ter-se em consideração a legislação (ainda que esta seja manifestamente parca) e as decisões dos tribunais judiciais que concretizam alguns dos conceitos indeterminados constantes da legislação<sup>174</sup>.

Nestes termos, o *Betriebsverfassungsgesetz* protege o trabalhador de medidas retaliatórias no seguimento da apresentação de reclamação junto dos organismos internos, nos termos conjugados das Secções §84 e §85 deste diploma. No entanto, este direito de apresentar queixa junto da sua entidade empregadora é apenas relativo a questões que estejam diretamente relacionadas com o trabalhador, sendo mais restrito que o campo do

---

<sup>170</sup> Neste sentido, RUDIGER KRAUSE, “Duty to Loyalty, Fundamental Rights, and Public Policy: German Whistleblowing Law between Conflicting values”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 156-157.

<sup>171</sup> THAD. M. GUYER / NIKOLAS F. PETERSON, “The current state of whistleblower law in Europe: a report by the Government Accountability Project”, acessível em: <http://gaproject.nonprofitsoapbox.com/storage/documents/TheCurrentStateofWhistleblowerLawinEurope.pdf>, p. 16. Tal ficou patente no acórdão do TEDH *Heinisch vs. Alemanha*, conclusão 37, que será mais à frente alvo de uma detalhada análise.

<sup>172</sup> GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 8.

<sup>173</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, pp. 161-162.

<sup>174</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 158.

whistleblowing, não permitindo um retrato como medida de proteção do whistleblower<sup>175</sup>.

O *Arbeitsschutzgesetz*, na sua Secção §17, n.º 2 assente ao trabalhador<sup>176</sup> denúncias internas e externas de infrações de âmbito de saúde e segurança, sem que com tal possa ser prejudicado ou alvo de discriminação<sup>177</sup>. Também em matéria de lavagem de dinheiro o trabalhador está legalmente habilitado a denunciar interna (pela Secção §13, n.º 2) e externamente (pela Secção §13, n.º 1) sem que possa ser alvo de represálias, em conformidade com o *Geldwaschegezet*<sup>178</sup>.

Existem ainda numerosas provisões para proteção de *Betriebsbeauftragt*, isto é, trabalhadores com funções de supervisão das operações da empresa em determinados aspetos ao nível do estabelecimento<sup>179</sup>. Esta categoria de trabalhadores está protegida de despedimentos por consequência das denúncias internas que realizem no cumprimento das suas funções, caso contrário a figura perderia toda a sua axiologia.

Ora, fora do âmbito desta legislação especial, os tribunais alemães têm discricionariedade para julgar dentro dos conceitos existentes na legislação laboral<sup>180</sup>.

V. Assim, os tribunais têm sido confrontados com esta matéria principalmente em sede de despedimento, onde é subsumido entre o dever de lealdade, dever de sigilo e liberdade de expressão do trabalhador e os interesses da entidade empregadora<sup>181</sup>.

Cumpre então mencionar que a Alemanha não ratificou a Convenção n.º 158 da OIT, relativa à “*Cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador*”. Esta Convenção estatui que os trabalhadores não podem ser despedidos tendo como motivo aa “*apresentação de uma queixa ou a participação em processos intentados contra um empregador devido a violações alegadas da legislação, ou o recurso às autoridades*

---

<sup>175</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty*..., p. 159.

<sup>176</sup> De referir que o âmbito pessoal do diploma não se restringe a trabalhador em sentido restrito, aplicando-se também a aprendizes, juízes e aos economicamente dependentes (Secção §2, n.º 2 do *Arbeitsschutzgesetz*). Cfr. RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty*..., p. 167.

<sup>177</sup> Que transpõe a Diretiva 89/391/CEE. GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world*..., p. 8.

<sup>178</sup> Transpondo a Diretiva 2005/60/CE, originariamente a Diretiva 91/308/CE.

<sup>179</sup> Tendo os empregadores a obrigação de nomear estes trabalhadores para supervisionar matérias como saúde e segurança, proteção de dados, emissão de resíduos tóxicos e radioativos, etc. Cfr. RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty*..., p. 160.

<sup>180</sup> Cfr. os acórdãos BVerfG 1 BVB 2049/00 de 02/07/2011 e BAG 2 AZR 235/02 de 03/07/2003, que decidiram no sentido da ilicitude do despedimento do whistleblower.

<sup>181</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation*..., p. 158.



*administrativas competentes*”, acentuando a relevância da posição dos tribunais no seio do tema<sup>182</sup>.

Assim, para que os empregadores possam despedir sem pré-aviso têm de ter uma causa razoável, nos termos da Secção §626 do BGB. Caso a relação laboral tenha mais de seis meses sem interrupções aplicar-se-lhe-á o *Kündigungsschutzgesetz*, cuja Secção §1, n.º 2, impede a cessação do contrato de trabalho sem justa causa.

Impendendo sobre o trabalhador o cumprimento do dever de lealdade (*Treuepflicht*), os tribunais têm entendido que vigora um sistema subsidiário entre denúncia interna e externa, sendo exigido ao trabalhador que apresente a denúncia primeiramente junto da entidade empregadora, sob pena de quebra da confiança essencial para o prosseguimento da relação laboral e consequente licitude do despedimento<sup>183</sup>, impedindo-os de denunciar diretamente a entidades terceiras e a meios de comunicação social por tal não ser conciliável com a Secção §241, n.º 2 do BGB, que obriga as partes a terem em conta os direitos e interesses da contraparte<sup>184</sup>.

Excetuam-se três situações: 1) se o trabalhador tiver receio de represálias; 2) se tiverem sido cometidos crimes pela entidade empregadora ou pelos seus órgãos<sup>185</sup>; 3) e caso a denúncia interna não logre os efeitos pretendidos, *i. e.*, caso após a denúncia o empregador nada realize para a cessação da conduta ou respetiva responsabilização<sup>186</sup>.

Quanto às medidas internas de whistleblowing, um estudo recente demonstrou que apenas 19% das empresas alemãs detêm este tipo de meios implementados<sup>187</sup>, maioritariamente por receio de criação de um clima de hostilidade dentro da empresa<sup>188</sup>.

Sem prejuízo das ações disciplinares, o trabalhador pode ainda ser responsabilizado pelos danos causados à entidade empregadora pela denúncia realizada fora destes limites, nos termos do §28 e §823 do BGB.

---

<sup>182</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 159.

<sup>183</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 158.

<sup>184</sup> TERESA MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, pp. 342-343, nota 995 e RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 163.

<sup>185</sup> BAG 2 AZR 235/02 de 03/07/2003, que refere que nestes casos, o trabalhador pode alegar a sua liberdade de expressão para denunciar junto de autoridades públicas. Cfr. RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 165.

<sup>186</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 158.

<sup>187</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 49.

<sup>188</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 174.

**IX.** Um outro vértice a ter em conta é a liberdade de expressão, consagrada na Secção §5, n.º 1 do *Grundgesetz*.

No entanto, esta liberdade não é absoluta. Assim, o trabalhador não deve perturbar a paz na empresa através da expressão das suas opiniões, nos termos do §74 do BetrVG<sup>189</sup>.

**VI.** A secção §612 do BGB proíbe medidas discriminatórias contra trabalhadores que corretamente exercitem os seus direitos. No entanto, os tribunais não enquadram o whistleblowing nos termos deste conceito indeterminado, sendo de utilidade duvidosa para os trabalhadores<sup>190</sup>.

**VII.** Quanto à veracidade da denúncia, a jurisprudência tem vindo a reiterar que o trabalhador não tem de provar a exatidão dos factos, basta que realize a denúncia de acordo com o princípio da boa-fé, não sendo um fator justificativo de despedimento. Desta forma, se realizar a denúncia sabendo que é falsa, faltar-lhe-á o requisito da boa-fé, sendo lícita a aplicação de sanções disciplinares<sup>191</sup>.

**VIII.** Como vimos, dentro destes moldes, na Alemanha a jurisprudência desempenha uma função fundamental no desenvolvimento deste tema.

Importa por isso ter agora ter em especial conta o acórdão *Heinisch* vs. Alemanha do TEDH<sup>192</sup>, que certamente constitui um marco no rumo da jurisprudência<sup>193</sup>.

Este tribunal julgou que nas decisões antecedentes dos tribunais alemães não se deu a devida ponderação ao interesse público que a trabalhadora pretendia defender com a sua denúncia, sobrepondo-se a liberdade de expressão consagrada no artigo 10.º da CEDH ao dever de sigilo que a trabalhadora deve à entidade empregadora<sup>194</sup>.

A indicação do tribunal é evidente: para além da ponderação dos direitos e interesses a que as partes estão adstritas, deve também ser ponderado o interesse público da denúncia.

---

<sup>189</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Contrato de trabalho e Direitos Fundamentais”, in: ANTÓNIO MOREIRA [coord.] – *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*. Coimbra: Almedina, 1999, p. 111.

<sup>190</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty*..., pp. 166-167.

<sup>191</sup> Em conformidade com o §242 do BGB. Cfr. TERESA MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*..., pp. 342-343, nota 995.

<sup>192</sup> Para uma sucinta análise do acórdão, cfr. JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta*..., pp. 127-128.

<sup>193</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty*..., p. 165, menciona que a jurisprudência tenderá agora a aderir às orientações constantes do acórdão do TEDH mencionado.

<sup>194</sup> Acórdão do TEDH *Heinisch* vs. Alemanha, de 21/07/2011, proc. n.º 28274/08.

**IX.** Na Alemanha, não obstante a proteção ser apenas parcial<sup>195</sup>, já por várias vezes foram chumbadas propostas de legislação para proteção dos trabalhadores. Em julho de 2013 os dois principais partidos tomaram posição no sentido de que não havia necessidade de legislar para proteger especificamente os whistleblowers, por isto permitir que os tribunais julguem encontrando um balanço entre os direitos das partes para o caso concreto<sup>196</sup>.

Assinale-se que esta tomada de posição surge em sentido divergente ao aconselhado pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa<sup>197</sup>, que pretendia que a tutela fosse alargada também ao sector privado, e, ademais, contra o acordado no Plano de Ação Anticorrupção, onde foi concertada uma iniciativa legislativa até ao fim de 2014<sup>198</sup>.

**X.** Por último, e quanto à proteção de dados, aplicando-se o *Bundesdatenschutzgesetz*, que estabelece a proibição de transferência de dados para terceiros por parte do empregador que receba internamente denúncias, na sua Secção §32<sup>199</sup>.

Embora não exista uma regra a proibir as denúncias anónimas, o BAG pronunciou-se contra a possibilidade de invocação de liberdade de expressão para consideração de despedimento ilícito após a sua identidade ter sido desvendada, afastando a aplicação da Secção §5 do *Grundgesetz*<sup>200</sup>.

---

<sup>195</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 47.

<sup>196</sup> Aquando das iniciativas legislativas *Bundestags-Drucksache* 17/8567, de 07/02/2012, e *Bundestags-Drucksache* 17/9782, de 23/05/2012. Cfr. GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 14. Em 2014, o tema voltou a ser discutido pelas iniciativas *Bundestags-Drucksache* 18/3039 e *Bundestags-Drucksache* 18/3043, mas obtiveram o mesmo resultado. Cfr. Neste sentido, RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 159.

<sup>197</sup> Pela Recomendação CM/Rec(2014)7, de 30 de Abril de 2014.

<sup>198</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 16.

<sup>199</sup> cfr. JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, pp. 127-128.

<sup>199</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 165.

<sup>200</sup> Cfr. Ponto 34 do BAG 2 AZR 235/02 de 03/07/2003 e GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 17.

### §3. Itália

I. No sistema jurídico italiano não existe legislação que tutele a situação dos *whistleblowers* no seio da relação jurídico-laboral<sup>201</sup>.

Todavia, dada a importância do combate à corrupção no sector público, existe legislação que aborda a temática neste sector, mais concretamente, o *Decreto Legislativo* n.º 165/2001 (com as alterações providenciadas pela *Legge* n.º 190/2012). Como já foi *supra* mencionado, o objeto deste estudo circunscreve-se a âmbito laboral, razão pela qual não iremos analisar este *Decreto Legislativo* em detalhe, por pertencer à área administrativa.

Nestes termos, o trabalhador *whistleblower* ter-se-á de socorrer às regras gerais laborais para se defender de despedimentos e de medidas mais gerais de discriminação oriundas do whistleblowing<sup>202</sup>.

II. Este tema é então retratado sob várias perspetivas. Por um lado, é abordado em sede de deveres contratuais, uma vez que o mesmo terá implicações a nível de dever de fidelidade e sigilo, porquanto se tratam primordialmente de informações relativas ao empregador<sup>203</sup>. Por outro, é também retratado em sede de direitos de personalidade, uma vez que afeta quer a liberdade de expressão do trabalhador, quer o direito à imagem do empregador, nos termos do artigo 2.º da Constituição Italiana<sup>204</sup>.

Como é constatável, o whistleblowing é tratado pela análise dos limites dos conceitos indeterminados constantes da lei e da Constituição Italiana.

Em termos gerais, é tido como ilícito o despedimento por motivo de retaliação do exercício do direito de denúncia<sup>205</sup>, por constituir um despedimento discriminatório e

---

<sup>201</sup> MARIA TERESA CARINCI, “Whistleblowing in Italy: rights and protection for employees”, *WP CSDLE Massimo D’Antona*, 2014, n.º 106, p. 18, acessível em: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20140408-014619\\_mt-carinci\\_n106-2014intpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20140408-014619_mt-carinci_n106-2014intpdf.pdf) [em linha, acedido a 09/06/2016], fala na inexistência de uma lei *ad hoc* para o efeito.

<sup>202</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, pp. 2-3.

<sup>203</sup> É o caso de MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 8.

<sup>204</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 6.

<sup>205</sup> Nos termos do *Decreto Legislativo* n.º 216/2003, de onde resulta a liberdade de expressão da opinião pessoal.

desprovido de justa causa, nos termos conjugados dos artigos 28.º, n.º 5 e 55.º, n.º 6 do *Decreto Legislativo* n.º 150/2011 e art.º 15.º do *Statuti dei Lavoratori*<sup>206-207</sup>.

Da mesma forma será considerado ilícito o despedimento realizado em detrimento de um direito fundamental. Ora, uma vez que o despedimento justificado pelo whistleblowing viola a sua liberdade de expressão, nos termos do artigo 21.º da Constituição Italiana<sup>208</sup>.

A proteção do whistleblower passa também pela proibição de atos disciplinares conservatórios do vínculo laboral, o exercício do *ius variandi* geográfico ou mobbing<sup>209</sup>.

**III.** Os direitos de personalidade encontram a sua previsão no artigo 2.º da Constituição Italiana. No caso do trabalhador, a liberdade de expressão é consagrada pela alínea 1 do art.º 21.º, sendo também consagrada em sede de relação laboral no artigo 1º do *Statuti dei Lavoratori* (*Legge* n.º 300/1970).

Ora, como contrabalanço nesta problemática estão os direitos de personalidade do empregador, com o direito a não ver a sua imagem, dignidade e reputação afetados por conta da liberdade de expressão do trabalhador<sup>210</sup>.

O legislador, ciente da suscetibilidade do abuso da liberdade de expressão, consagrou na parte final do art.º 1.º do *Statuti dei Lavoratori* a imposição de proporcionalidade na utilização desta liberdade, ao prever que o seu exercício deva ser realizado em conformidade com os princípios emergentes da Constituição e pelas regras naquele diploma estabelecidos<sup>211</sup>, tendo em conta um critério de ponderação dos interesses em causa<sup>212</sup>.

A doutrina alerta assim que o exercício da liberdade fora dos limites impostos pela lei e pela Constituição leva a uma consideração de abuso de direito, podendo o trabalhador ser responsabilizado pela sua exposição às medidas discriminatórias sofridas<sup>213</sup>.

---

<sup>206</sup> Cfr., na jurisprudência o aresto da *Corte Suprema de Cassazione* de 11/10/2012, n.º 17329.

<sup>207</sup> Fica a nota de que as consequências dos despedimentos considerados ilícitos foram alteradas pela *Legge* n.º 92/2012, na denominada Reforma de Monti, que alarga o âmbito de proteção do trabalhador, independentemente da dimensão da empresa, pela alteração feita no artigo 18.º do *Statuti dei Lavoratori*. Cfr. MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, pp. 18-19.

<sup>208</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 20.

<sup>209</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, pp. 19-22.

<sup>210</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, pp. 6-7.

<sup>211</sup> Sob a epígrafe “*Libertà di opinioni*”, que alude ao “*rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge*”.

<sup>212</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho e Direitos Fundamentais...*, p. 111.

<sup>213</sup> É o caso de MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for*

IV. Aquando do whistleblowing, o trabalhador italiano deve ainda ter em particular atenção o dever de fidelidade emergente do artigo 2105.º do *Codice Civile*, que o obriga à abstenção de prestação de informações que respeitem a entidade empregadora<sup>214</sup>.

Neste particular, o artigo 2105.º do *Codice Civile* estipula o dever de lealdade que o trabalhador deve manter perante o seu empregador, sendo que este engloba também o dever de sigilo quanto a informações relativas à organização da empresa e aos métodos produtivos<sup>215</sup>.

No entanto, é pertinente mencionar que não existe consenso quanto às informações abrangidas por este dever de sigilo. Enquanto a jurisprudência entende que se encontram sob alçada deste dever todas as informações que digam respeito à empresa e que possam causar danos na imagem ou reputação da mesma no seio do mercado<sup>216</sup>, a doutrina adota uma visão mais restrita, ao excluir informações relativas a práticas do empregador que esteja em desconformidade com o princípio da boa-fé<sup>217</sup>, o que permite ao trabalhador denunciar sem seja quebrado o dever de sigilo.

MARIA TERESA CARINCI defende que o dever de sigilo apenas tutela informações que se encontrem dentro dos limites da lei e da boa-fé, legitimando a denúncia dos trabalhadores de condutas que constituam ou possam constituir crimes (dando o exemplo de corrupção), contraordenações (v. g., evasão fiscal), atos geradores de responsabilidade civil, atos irregulares ou inócuos (como, v.g., a transferência de meios de produção para a China)<sup>218</sup>.

VI. Dentro das coordenadas ora explicitadas, o whistleblower terá então que respeitar três ordens de limites para a denúncia respeitosa dos deveres contratuais: 1) de ordem material; 2) de ordem formal; 3) de ordem teleológica.

Quanto ao primeiro limite é necessário que as informações constantes da denúncia assentem em factos verdadeiros<sup>219</sup> ou, pelo menos, aparentemente verdadeiros, sem que

---

*employees...*, p. 7.

<sup>214</sup> GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*. Torino: G. Giappichelli, 2015, p. 258.

<sup>215</sup> GIORGIO CIAN / ALBERTO TRABUCCHI, *Commentario breve al Codice Civile*. 12ª ed. Milão: CEDAM, 2016, p. 2356.

<sup>216</sup> É o caso do aresto d *Corte Suprema de Cassazione* de 06/05/1998, n.º 4952.

<sup>217</sup> FRANCO CARINCI, *Trattato di diritto del lavoro: vol. IV*. Padova: CEDAM, 2012, pp. 1015-1016.

<sup>218</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 10.

<sup>219</sup> Acórdão da *Corte Suprema de Cassazione* de 06/05/1998, n.º 4952.

haja negligência no apuramento dos factos<sup>220</sup>. Para assegurar o cumprimento deste requisito, isto é, ainda que se trate de uma verdade putativa, o trabalhador deve assegurar até quanto possível a veracidade dos factos constantes da denúncia<sup>221</sup>.

Quanto ao segundo limite, de ordem formal, é exigido que as expressões utilizadas pelo trabalhador sejam proporcionais e instrumentais à comunicação, isto é, mantendo o respeito para com o empregador e evitando a devassa da sua imagem<sup>222</sup>. Assim, quando a denúncia se refira não a factos, mas antes a meras opiniões ou juízos de valor (no caso de denúncia de uma conduta meramente imoral), o trabalhador deve asseverar-se da manutenção da reputação e da imagem da entidade empregadora.

Quanto aos aspetos formais do whistleblowing, existe jurisprudência italiana que permite o uso da sátira, simbolismos ou linguagem paradoxal para destacar a conduta em si<sup>223</sup>.

Finalmente, o limite teleológico restringe o whistleblowing para atuações dos trabalhadores que tenham em vista a defesa de interesses próprios (manutenção de emprego, p. ex., pela denúncia de dissipação de património para justificação de despedimentos coletivos) ou interesses coletivos (v.g., denúncia sobre matéria de saúde e higiene no trabalho)<sup>224</sup>. Este revela-se deveras importante, pois caso a teleologia do trabalhador seja tão-somente prejudicar o empregador poderá aquele ser responsabilizado pelos danos causados, através da figura do abuso do direito<sup>225</sup>.

Uma vez cumpridos estes limites, o trabalhador pode realizar a denúncia sem que possa ser alvo de ações disciplinares decorrentes da violação do dever de fidelidade ou por violação do segredo da empresa<sup>226</sup>.

**VII.** Uma outra matéria sensível é a do tratamento das denúncias recebidas pelo empregador, por envolver o tratamento dos dados pessoais do trabalhador. Neste respeito, o *Decreto Legislativo* n.º 196/2003, relativo à proteção dos dados do trabalhador, prevê que apenas sob certos condicionalismos poderá o empregador processar os dados pessoais

---

<sup>220</sup> Acórdão da Corte Suprema de Cassazione de 14/05/2012, n.º 7471.

<sup>221</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 11.

<sup>222</sup> Cfr. Acórdão da Corte Suprema de Cassazione de 14/05/2012, n.º 7471, acórdão da Corte Suprema de Cassazione de 06/05/1998, n.º 4952 e acórdão da Corte Suprema de Cassazione de 25/02/1986, n.º 1173.

<sup>223</sup> Cfr. Acórdão da Corte Suprema de Cassazione de 24/05/2001, n.º 7091.

<sup>224</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 12.

<sup>225</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 13.

<sup>226</sup> Cfr. Corte Suprema de Cassazione de 14/03/2013: “Ne deriva che il mero presentare un esposto o una denuncia all’ A.G. non viola i doveri di diligenza, di subordinazione o di fedeltà”.

recebidos. No entanto, este diploma nada contempla quanto ao whistleblowing em concreto.

Foi nesta senda que a *Garante per la Protezione dei Dati Personali* entregou um relatório ao Parlamento e ao Governo onde requeria alterações ao *Decreto Legislativo* mencionado, algo que não suscitou qualquer iniciativa destes dois órgãos legiferantes<sup>227</sup>.

Neste relatório foram suscitados vários problemas, a saber: 1) poderá o empregador tratar legalmente os dados constantes da denúncia, nomeadamente para saber a identidade do whistleblower?; 2) pode o empregador processar denúncias anónimas?

Ora, quanto a primeira celeuma é admitido que o empregador use os dados recolhidos na denúncia para alicerçar a sua defesa em sede judicial<sup>228</sup>. Mas vejamos: como será possível que o empregador considere que houve uma violação de um direito seu (imaginese, por falta de boa-fé do whistleblower que lesou a imagem da empresa), sem que seja feita uma pré-análise do conteúdo<sup>229</sup>?

Os preceitos deste diploma preveem que o denunciante deve informar as fontes das informações que lhe permitiram realizar a denúncia e a sua identidade<sup>230</sup>, podendo ser requerida a confidencialidade por um período necessário à investigação da denúncia. Coloca-se assim o problema do tratamento de denúncias anónimas, uma vez que tal não permitiria recolher, se necessário, mais informações quanto à matéria denunciada, nos termos do artigo 7.º do *Decreto Legislativo* n.º 196/2003. Neste ponto, a doutrina vai no sentido de inadmissibilidade de denúncias anónimas<sup>231</sup>.

**VIII.** Não existe uma obrigação legal para os trabalhadores denunciarem as condutas do empregador para autoridades públicas com excussão de informarem o empregador<sup>232</sup>.

---

<sup>227</sup> *Segnalazione al Parlamento e al Governo sull' individuazione da Garante per la protezione dei dati personali*, de 10 de Dezembro de 2009, doc. n.º 1693019, acessível em <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1693019>. Cfr. também MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees*, pp. 16-17.

<sup>228</sup> Artigo 24.º, n.º 1, alínea f) do *Decreto Legislativo* n.º 196/2003.

<sup>229</sup> A mesma crítica é feita por PETER BOWAL, *Malice and Whistleblowing...*, p. 114.

<sup>230</sup> No seguimento do artigo 13.º, n.º 1, alínea g) da Diretiva 95/46/CE.

<sup>231</sup> Cfr. Roberto Lattanzi, "Prime Riflessioni Sul C.D. Whistleblowing: Un Modello Da Replicare «Ad Occhi Chiusi»?", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, n.º 2, pp. 346.

<sup>232</sup> Cfr. MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 14.



No entanto, existe doutrina que admite a criação da obrigação pela introdução de um código de conduta ou regulamento interno que preveja meios de denúncias dentro da própria empresa<sup>233</sup>.

**IX.** Um outro aspeto fulcral é o do ónus da prova. No caso dos despedimentos, o ónus da prova da justa causa pertence ao empregador, nos termos dos artigos 1.º e 3.º da Lei n.º 604/1966, sem prejuízo dos poderes de gestão conferidos ao juiz pelo artigo 421.º do Código de Processo Civil italiano, que lhe permite o recurso a assunções de factos que sejam sérios, precisos e coerentes, em conformidade com o artigo 2729.º do Código Civil italiano<sup>234</sup>.

Já para as ações contra medidas discriminatórias que não o despedimento, o artigo 28.º, n.º 4 do *Decreto Legislativo* 150/2011, transpondo a Diretiva 2006/54/CE, introduz um ónus da prova parcialmente invertido, na medida em que basta ao trabalhador a prova de indícios de atos discriminatórios ou comportamentos que assim possam ser assumidos, para que se inverta o ónus da prova para o empregador da prova da inexistência de atos discriminatórios por conta do whistleblowing<sup>235</sup>.

**X.** O debate sobre o tema ora proposto ganhou recentemente um novo alento, muito por conta da proposta legislativa n.º 2208, cuja epígrafe é “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”<sup>236</sup>.

Assim sendo, encontra-se neste momento em discussão a possibilidade de proteção do trabalhador (quer do sector público, quer do sector privado) que denuncie irregularidades detetadas no exercício da sua atividade profissional, surgindo assim como uma especialidade dentro da legislação laboral. Caso esta reforma seja ultimada, através da alteração do *Decreto Legislativo* n.º 231, de 8 de Junho de 2001, os trabalhadores do sector privado poderão denunciar ilícitos que constituam a violação do modelo de

---

<sup>233</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 14.

<sup>234</sup> Cfr. acórdão da *Corte Suprema de Cassazione* de 14/03/2013, n.º 1145.

<sup>235</sup> MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, pp. 21-22. A Autora formula críticas quanto à inaplicabilidade deste normativo a trabalhadores independentes. Não obstante estes já se encontrarem numa posição de *per se* mais frágil, não têm qualquer previsão contra atos persecutórios/discriminatórios, sugerindo assim uma alteração do campo de aplicação à luz do princípio de não discriminação resultante do artigo 3.º da Constituição Italiana.

<sup>236</sup> Disponível em <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/46411.pdf> [acedido a 19/10/2016].

organização ou gestão do ente visado. Para que possam ser tutelados pelo diploma, basta que realizem a denúncia de boa-fé e tenham a convicção da veracidade da denúncia fundada em elementos de facto.

#### **§4. França**

**I.** França surge no panorama como exceção ao ora constatado nos ordenamentos jurídicos da família jurídica romano-germânica, ao ter previsto um regime particular para o “*lanceur d’alerte*”<sup>237</sup>.

**II.** Em 2007 foi introduzido o art.º L. 1161-1 no *Code du Travail*<sup>238</sup>, instituindo a possibilidade de os trabalhadores denunciarem as entidades empregadoras em matéria de corrupção<sup>239</sup>. No entanto, este normativo, cujo âmbito material se limitava a denúncias sobre corrupção<sup>240</sup>, foi revogado recentemente pelo artigo 15.º da Lei n.º 2016-1691, de 9 de Dezembro de 2016.

Restam assim diretrizes em três leis aprovadas em 2013 cuja pretensão era alargar o escopo do art.º 1161-1 do *Code du Travail* a denúncias em matéria de saúde pública e ambiente<sup>241</sup>, matéria de transparência financeira<sup>242</sup> e em matéria de crimes económicos<sup>243</sup>. As primeiras duas foram integradas no *Code du Travail*, nos artigos L. 1351-1 e L. 1132-3-2, respetivamente<sup>244</sup>.

Caso o trabalhador realize a denúncia nos termos dos normativos ora citados, não lhe pode ser negado o acesso ao recrutamento, formação, nem pode ser alvo de medidas discriminatórias. A lei considera como forma retaliação as sanções disciplinares,

---

<sup>237</sup> Tal como constata DANIÈLE LOCHAK, *Les lanceurs d’alerte...*, p. 9 e BJÖRN FASTERLING, “Les dispositifs d’alertes professionnelles et le salarié citoyen”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, p. 2, acessível em: <https://revdh.revues.org/2428>.

<sup>238</sup> Introduzido pela Lei n.º 2007-1598, de 13 de Novembro de 2007. Cfr. INDIRA CARR / DAVID LEWIS, *Combating corruption...*, p. 80.

<sup>239</sup> GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 8.

<sup>240</sup> INDIRA CARR / DAVID LEWIS, *Combating corruption...*, p. 80.

<sup>241</sup> Pela Lei de 16 de Abril de 2013, “*relative à l’indépendance de l’expertise en matière de santé et d’environnement et à la protection des lanceurs d’alerte*”.

<sup>242</sup> Lei de 11 de Outubro de 2013, “*relative à la transparence financière*”.

<sup>243</sup> Pela Lei de 11 de Outubro de 2013, “*relative à la transparence de la vie publique*”.

<sup>244</sup> Cfr. KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, “Whistleblowing: National Report for France”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 133-135.

despedimento, ou outras formas diretas ou indiretas de discriminação, nomeadamente em matéria de retribuição, promoção profissional ou renovação do contrato<sup>245</sup>.

A sanção pela preterição desta regra é a nulidade do ato contrário à tutela conferida pelo normativo<sup>246</sup>.

O ónus da prova nesta matéria é invertido, pelo que o trabalhador apenas tem de provar factualmente que realizaram a denúncia de boa-fé quanto às matérias *supra* explanadas, daí se presumindo que os atos do empregador foram consequência dessa denúncia. Ao empregador incumbe então de demonstrar a fundamentação dos seus atos, para que não sejam considerados como medidas discriminatórios<sup>247</sup>.

**III.** Quanto ao tipo de denúncia interna e denúncia externa, os normativos *Code du Travail* evidenciam a admissibilidade de denúncia quer perante o próprio empregador, quer perante autoridade judicial ou administrativa<sup>248</sup>.

No entanto, em matéria ambiental a questão é mais problemática. Por um lado, o artigo L. 4131-1 do *Code du Travail* aponta que o trabalhador deve informar o empregador assim que deteta o ato. Por outro, a Lei de 16 de Abril de 2013 prevê que o whistleblower pode denunciar publicamente o agente transgressor (para o nosso caso, a entidade empregadora) sem que tenha, bastando que aja de boa-fé e que haja perigo sério para a saúde pública ou ambiente<sup>249</sup>.

**IV.** Um requisito para que o trabalhador possa ser protegido é a boa-fé<sup>250</sup>.

A relação laboral deve pautar-se pela boa-fé, sendo exigido ao trabalhador que guarde lealdade para com a sua entidade empregadora, nos termos do artigo 1104.º do *Code Civil* e art.º L. 1222-1 do *Code du Travail*<sup>251</sup>.

---

<sup>245</sup> Cfr. KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 146.

<sup>246</sup> Cfr. KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 147.

<sup>247</sup> Cfr. KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 147.

<sup>248</sup> KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 138. O artigo 1321-2 do *Code du Travail* permite a criação de meios internos de denúncia após a consulta do conselho de trabalhadores, haja comunicação ao inspetor de trabalho e fixação de aviso nos estabelecimentos.

<sup>249</sup> DANIELE LOCHAK, *Les lanceurs d'alerte...*, pp. 5-6 aponta que da redação destes normativos transparece uma obrigação de denúncia para o *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*.

<sup>250</sup> BENJAMIN MARCELIS / AGNÈS ROSET / LYSIANE THOLY, *Le Code du travail annoté*. 34ª ed. Groupe Revue Fiduciaire: Paris, 2014, p. 46.

<sup>251</sup> PAULINE ABADIE, *Le salarié lanceur d'alerte...*, p. 12.

Neste sentido, o acórdão do *Cour de Cassation* recentemente considerou ilícito o despedimento de um trabalhador que havia denunciado o presidente da associação para a qual trabalhava por fraude e desvios de fundos públicos, por considerar que este havia denunciado de boa-fé os crimes de que havia tomado conhecimento no exercício da atividade laboral<sup>252</sup>.

Mais entendeu que a sanção de despedimento por consequência do whistleblowing constitui uma evidente ofensa à liberdade de expressão do trabalhador, constituindo assim uma preterição ao art.º 10.º, n.º 1 da CEDH.

Também neste sentido, o *Cour de Cassation* relatou no seu acórdão de 9 de Março de 2016 que não é exigível ao trabalhador um relato objetivo e extenso sobre o sistema de corrupção que pretende denunciar, bastará que expresse as suas perceções quanto ao esquema de modo a que seja possível extrair a sua boa-fé<sup>253</sup>.

Fica, portanto, vedada a proteção a trabalhadores que conhecem manifestamente a falsidade dos factos denunciados, pela sua manifesta má-fé. Tal foi o que se sucedeu no caso do *Cour de Cassation* de 6 de Dezembro de 2011, que afastou a proteção do art.º L. 1161-1 do *Code du Travail* porquanto tendo expresso requisito a boa-fé do trabalhador, afasta a possibilidade de denúncias baseadas em factos que este sabe não serem verdadeiros<sup>254</sup>.

V. O trabalhador goza ainda de liberdade de expressão quer dentro quer fora da empresa, sendo apenas restringida em casos excecionais e de forma proporcional à posição do empregador, nos termos do artigo L. 1121-1 do *Code du Travail*, podendo assim expressar a sua opinião de forma livre, mas responsável<sup>255</sup>. Nesta conformidade, o exercício desta liberdade deverá ser devidamente ponderado com os interesses da entidade empregadora, nomeadamente temperada pelo dever de sigilo, não podendo os trabalhadores exercer esta liberdade de modo a revelar informações relativas à sua entidade empregadora<sup>256</sup>.

---

<sup>252</sup> *Cour de Cassation* de 30 de Junho de 2016, n.º 1309.

<sup>253</sup> *Cour de Cassation* de 9 de Março de 2016, n.º 14-217-08.

<sup>254</sup> *Cour de Cassation* de 6 de Dezembro de 2011, n.º 10-18440.

<sup>255</sup> KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 136. A jurisprudência admite também que no exercício desta liberdade, o trabalhador possa recorrer a expressões sarcásticas ou humorísticas de modo a acentuar a mensagem que pretende transmitir. Nestes termos, cfr. o acórdão do *Cour de Cassation* de 2 de Fevereiro de 2011, proc. n.º 09-69.351.

<sup>256</sup> KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 137.

VI. Não obstante estas importantes diretrizes fornecidas pelo *Code du Travail*, é ainda necessário ter-se em linha de conta a temática de um ponto de vista da proteção de dados, porquanto daqui também surgem vitais limites quanto ao tema.

A lei francesa atribui aos empregadores discricionariedade para a estatuição de meios internos de denúncia (não é obrigatório, nem proibido)<sup>257</sup>. No entanto, caso pretendam utilizar esta discricionariedade, devem solicitar a autorização do CNIL.

Nesta conformidade, o CNIL pronunciou-se no sentido de que a implementação de meios internos de denúncia propicia o uso abusivo dos dados do trabalhador para fins de discriminação, razão pela qual devem ser mantidos os princípios emergentes da Diretiva 95/46/CE, de 24 de Outubro de 1995 e da Lei n.º 78-17, de 6 de Janeiro de 1978 (equivalente à nossa Lei da Proteção de Dados)<sup>258</sup>. Só é então justificável caso o escopo seja cumprir uma obrigação legal, regulamentar ou estatutária, como é o caso do Regulamento de 31 de Março de 2005, do *Comité de Régulation Bancaire et Financière*<sup>259</sup>, *i. e.*, quanto a denúncias sobre matérias de regulação bancária ou financeira.

De modo a proteger os trabalhadores de retaliação, mas também as empresas de acusações falsas, a CNIL refere que é admissível, à luz da lei de proteção de dados francesa, que a identidade do trabalhador seja confidencial, tendo reservas já quanto à admissibilidade de denúncias anónimas<sup>260-261</sup>.

Assim, aquando da denúncia, o empregador é informado da acusação que sobre ele impende, não lhe sendo entanto consentidas informações quanto à mesma, particularmente no que concerne ao trabalhador que acusa<sup>262</sup>.

---

<sup>257</sup> KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 130.

<sup>258</sup> Deliberação 2005-305, de 8 de Dezembro de 2005.

<sup>259</sup> De acordo com a Deliberação 2005-110, de 26 de Maio de 2005.

<sup>260</sup> Deliberação AU-004, de 24 de Fevereiro de 2014. No entanto, a globalização dos mercados financeiros agudizou o problema pela presença de empresas francesas em solo americano, tendo estas teriam que se adaptar à SOX, que expressamente prevê a admissibilidade de denúncias anónimas. Assim, e aquando do conflito entre disposições destas legislações, o CNIL tem vindo a permitir ponderadamente a possibilidade de denúncias anónimas. Cfr. JENNIFER MARCHAND, “Le droit d’alerter, entre transparence et secret”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, pp. 8-9, disponível em <https://revdh.revues.org/2297> e THAD. M. GUYER / NIKOLAS F. PETERSON, *The current state of whistleblower law in Europe...*, p. 8.

<sup>261</sup> O tratamento de denúncias anónimas deve ser efetuado apenas se os factos constantes da denúncia forem credíveis e suficientemente fundamentados. Cfr. art.º 2.º da Deliberação 2005-305, de 8 de Dezembro de 2005. Cfr., também, KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 131.

<sup>262</sup> Nos termos do artigo 2.º da Deliberação 2005-305, de 8 de Dezembro de 2005 e nos termos dos artigos 39.º e 40.º da Lei n.º 78-17, de 6 de Janeiro de 1978 (Lei da Proteção de Dados). Cfr. também KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 149.

Recomenda então o estabelecimento de um órgão interno encarregue de recolher os dados por forma a limitar-se ao estritamente necessário e a averiguar as condutas denunciadas pelo trabalhador, devendo este guardar a confidencialidade dos dados recolhidos<sup>263</sup>.

Caso se trate de um grupo de empresas, é permitido que haja comunicação entre empresas caso a denúncia recaia sobre outra que não a entidade empregadora, de modo a facilitar a investigação completa da denúncia, devendo obviamente tal ser feito em respeito com a sua confidencialidade<sup>264</sup>.

---

<sup>263</sup> KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 131.

<sup>264</sup> Cfr. Deliberação 2005-110, de 26 de Maio de 2005.

## II PARTE

### O WHISTLEBLOWING NO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS

#### CAPÍTULO I

##### O whistleblowing numa perspectiva *de jure constituto*

###### §1. A propensa discriminação

I. Tal como já foi *supra* exposto, os trabalhadores encontram-se numa posição privilegiada para descobrirem condutas ilícitas da entidade empregadora devido à sua inserção na empresa. Não se pense, no entanto, que por tal facto os trabalhadores chegam efetivamente a denunciar as mesmas, pois muitas das vezes o receio de sofrer represálias e o receio de colocar a vida profissional em risco poderá ser tão exacerbatante que estes optam por deixar as mesmas passar incólumes<sup>265</sup>.

II. À semelhança daquilo que tem vindo a ser a regra nos ordenamentos jurídicos da família jurídica romano-germânica, não existe um estatuto próprio para o trabalhador do sector privado que pretende denunciar a sua entidade empregadora.

Assim, a temática ora em apreço tem sido maioritariamente retratada em sede de despedimento<sup>266-267</sup>, sendo paradigmático exemplo o acórdão do TRP de 08/10/2012<sup>268</sup>.

Não é de olvidar que a Convenção n.º 158 da OIT, de 22 de Junho de 1982, aprovada para ratificação pela Resolução da AR n.º 55/94, de 27 de Agosto e relativa à “*Cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador*”, tutela o trabalhador que apresente

---

<sup>265</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1107.

<sup>266</sup> CELINA CARRIGY, *Denúncia de irregularidades no seio das empresas...*, p. 45, refere que nestes casos basta ao trabalhador provar que o despedimento não foi aplicado a outro trabalhador em situação análoga à sua, pelo que o seu dever-se-á à denúncia efetuada. No mesmo sentido, RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers' protection...*, p. 259. Em sentido divergente, JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização...*, p. 312.

<sup>267</sup> Curiosamente, a sanção mais gravosa para o trabalhador. Quanto à gravidade desta sanção e impacto na vida do trabalhador, cfr. o acórdão do STJ de 02/12/2013, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 1445/08.3TTPT.P2.S1 e também o acórdão do TRP de 25/02/2013, rel. Maria José Costa Pinto, proc. n.º 92/11.7TTSTS.P1, que finca na sua conclusão V que “*no domínio da declaração de despedimento justifica-se particularmente um «juízo cuidadoso» sobre a existência de culpa por parte do declaratório, na medida em que a declaração de despedimento determina o fim do contrato de trabalho, com as graves consequências na vida do trabalhador que geralmente estão associados a tal extinção contratual*”.

<sup>268</sup> Cfr. aresto do TRP de 08/10/2012, rel. Paula Leal de Carvalho, proc. n.º 346/11.2TTVRL.P2, que mais à frente será desenvolvido por deter uma particular relevância quanto à veracidade da matéria de facto denunciada pelo trabalhador.

queixa ou participe sob qualquer forma no processo intentado contra o empregador<sup>269</sup>. De acordo com o seu art.º 5.º, alínea c), não poderá ser considerado com válido o despedimento baseado na “*apresentação de uma queixa ou a participação em processos intentados contra um empregador devido a violações alegadas da legislação, ou o recurso às autoridades administrativas competentes*”<sup>270</sup>.

No entanto, não se deve restringir o tema tão-somente numa perspetiva de despedimento. Os trabalhadores podem ainda ser alvo de outras medidas discriminatórias por parte da sua entidade empregadora, nomeadamente *mobbing*, ações disciplinares conservatórias do vínculo laboral e ações disciplinares extintivas do vínculo laboral<sup>271</sup> ou ainda formas mais subtis de discriminação, como não promoção<sup>272</sup>.

Repare-se, por exemplo, no aresto do TRC de 31/03/2005<sup>273</sup>. Constatou então assente que o trabalhador dirigiu uma mensagem ao diretor de fábrica onde manifestava a sua indignação da distribuição de avaliações e promoções, onde alegava que “*até o simples pedido de uma cadeira me foi recusado, quando da distribuição para todos os outros trabalhadores*”, sendo que este viu obrigado a “*interceder junto da Medicina no Trabalho, e este manifestar à Direção a necessidade de tal utensílio*”.

O trabalhador mais alegou que após esta sua denúncia não havia sido promovido discriminadamente, pois colegas em situação análoga à sua haviam obtido progressos na carreira.

O tribunal entendeu que a denúncia não violava o dever de lealdade, mas apenas o respeito pelos superiores hierárquicos, potencializando a conflitualidade dentro da empresa, declarando assim haver justa causa para o despedimento.

---

<sup>269</sup> Esta última categoria de trabalhadores raramente tem provisões quanto à sua proteção equiparada à de whistleblowers, *i. e.*, quanto ao trabalhador que apresenta a queixa. Certeiramente, GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, pp. 15-16.

<sup>270</sup> DANIELLE LOCHAK, *Les lanceurs d’alerte...*, p. 10, refere que este diploma poderá servir como proteção indireta do whistleblower.

<sup>271</sup> Quanto à separação de sanções conservatórias ou extintivas da relação laboral, seguimos de perto MANUELA BENTO FIALHO, *O poder e procedimento disciplinar*, in: PAULO MORGADO DE CARVALHO [coord.] – *Código do Trabalho: a revisão de 2009*. Coimbra, 2011, p. 410.

<sup>272</sup> Quanto à discriminação na promoção por consequência de whistleblowing, cfr. MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 163. PAUL LATIMER / ALEXANDER J. BROWN, “Whistleblower laws: international best practice”, *University of New South Wales Law Journal*, 2008, n.º 3, p. 767, referem que: “*Whistleblower legislation must ensure that whistleblowers are protected from reprisal, retaliation, punishment, retribution and discrimination by employers, organizations and other*”, afastando uma visão do tema restrita ao despedimento. Entre nós, cfr. JÚLIO GOMES, “Portugal: The protection of the whistleblower from the perspective of a country without specific legislation”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, p. 237.

<sup>273</sup> Acórdão do TRC de 31/03/2005, rel. Serra Leitão, proc. n.º 4167/04.



O legislador, ciente desta realidade, consagrou no art.º 4.º da Lei n.º 19/2008, de 21 de Abril<sup>274</sup>, relativa ao combate à corrupção, consagrou a proteção do trabalhador que denuncie infrações de que tenham tomado conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas a todo o tipo de tratamento que o possa prejudicar, não limitando o escopo de proteção do trabalhador à proibição de despedimento, ainda que referindo-se à transferência não voluntária e ao despedimento como estando incluídos no conceito de ações prejudiciais para o trabalhador.

Previu ainda uma presunção de sanção abusiva caso seja aplicada qualquer sanção disciplinar nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho no prazo de um ano a contar da denúncia efetuada pelo trabalhador. Esta presunção é de natureza ilidível, nos termos do artigo 350.º do Código Civil, admitindo prova em sentido contrário, noutras palavras, de que não existe nexo entre a aplicação da sanção ao trabalhador e o facto de este ter denunciado a entidade empregadora.

**III.** Atente-se ainda que o trabalhador poderá ter o receio de represálias advindas não só da sua entidade empregadora, mas também de terceiros, eventualmente pela dificuldade de busca de novo emprego após o whistleblowing<sup>275</sup>, e de colegas<sup>276</sup>.

Mas neste último caso, é aludir ao dever geral consagrado no art.º 127.º, n.º 1, alínea c) do CT, que atribui ao empregador a obrigação de cautela dos seus trabalhadores, mantendo-lhe condições físicas e morais para trabalhar.

## **§2. O whistleblowing e o dever de lealdade**

### **1. Aspetos gerais**

Para uma compreensão do dever de lealdade e da inserção da temática do *whistleblowing* no seu seio, é fundamental ter em conta vários aspetos da relação jurídica de trabalho.

#### **I. A relação de trabalho caracteriza-se complexa em direitos e deveres para ambas as**

---

<sup>274</sup> Com as alterações providenciadas pela Lei n.º 30/2015, de 22 de Abril.

<sup>275</sup> Como é corretamente evidenciado por RALUCA DIMITRIU, *The Whistleblowing policies in Romania's Labour Law...*, p. 596.

<sup>276</sup> Neste sentido, cfr. RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 173.

partes<sup>277</sup>, existindo deveres principais, deveres acessórios e deveres laterais<sup>278</sup>. A pedra de toque para distinção dos deveres acessórios dos deveres laterais reside no nexo com o cumprimento da prestação principal, porquanto estes últimos já não se encontram relacionados com aquela, antes pretendem acautelar os interesses globais das partes do contrato<sup>279</sup>, permanecendo as partes obrigadas ao seu cumprimento em caso de suspensão ou extinção do contrato de trabalho<sup>280</sup>.

São então dois os deveres principais das partes do contrato de trabalho: o do cumprimento da prestação laboral (para o trabalhador) e o pagamento pontual da retribuição (para o empregador, também conhecido como dever remuneratório)<sup>281</sup>. Já no que concerne os deveres acessórios, a relação laboral encontra múltiplos deveres para cada uma das partes, podendo ser classificados segundo vários critérios<sup>282</sup>.

Feito este breve enquadramento inicial, necessitamos de restringir o tema, porquanto o mesmo só encontra relevância nesta sede quanto aos deveres acessórios de fonte legal<sup>283</sup> e, dentro destes, apenas quanto ao dever de lealdade e de sigilo.

**II. O dever de lealdade encontra uma correlação com o carácter *intuitu personae* (ou de carácter infungível) do contrato de trabalho<sup>284</sup>.**

Assim, dado o carácter *intuitu personae* e por decorrência do dever de lealdade<sup>285</sup>, as partes estabelecem mutuamente confiança entre si da diligente execução do contrato,

---

<sup>277</sup> Como alerta BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Os procedimentos laborais na empresa: Ensinar e Investigar*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2009, p. 91: “desde há muito se aceita o conceito da relação contratual complexa, em que para além de deveres principais de prestação, há deveres laterais. No nosso caso, por exemplo, para além de deveres de prestação de trabalho, há deveres secundários ou acessórios dessa prestação [...] e deveres laterais, impostos pela boa-fé, que «já não interessam diretamente ao cumprimento da prestação, mas antes ao exato processamento da relação obrigacional, ou, dizendo de outra maneira, à exata satisfação dos interesses globais envolvidos na relação obrigacional complexa»”. No mesmo sentido, cfr. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. I, Dogmática Geral*. 3ª ed. rev. e act. Coimbra: Almedina, 2012, p. 424.

<sup>278</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. I, Dogmática Geral...*, p. 424 dá uma diferente denominação ao binómio de deveres, referindo-se a eles como deveres acessórios integrantes da prestação principal e deveres acessórios autónomos da prestação principal, por seguir de perto a classificação de HERSCHEL. No mesmo sentido, cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 233.

<sup>279</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Os procedimentos...*, p. 91.

<sup>280</sup> MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho...*, p. 233.

<sup>281</sup> Para mais desenvolvimentos quanto a esta matéria, cfr. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. II, Situações laborais individuais*. 5ª ed. rev. e act. Coimbra: Almedina, 2014, pp. 655 e ss.

<sup>282</sup> Perfilhamos a categorização de PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. I, Dogmática Geral...*, pp. 423-424, que explana os seguintes critérios: a) critério da fonte dos deveres; b) critério da natureza dos deveres; c) critério do nexo entre dever principal e acessórios e secundários.

<sup>283</sup> Ficaré, por isto, arredada a análise dos deveres principais da entidade empregadora e do trabalhador.

<sup>284</sup> MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho...*, pp. 101-102.

<sup>285</sup> No mesmo sentido, STJ de 03/08/1998, rel. José Mesquita, proc. n.º 97S181.

tendo como orientação o princípio da boa-fé, sendo esta confiança um elemento indispensável à manutenção do contrato de trabalho, podendo até, *in extremis*, justificar um despedimento por justa causa<sup>286</sup>.

São de demarcar duas consequências desta estrita ligação entre o elemento de confiança e o dever de lealdade: i) a sua acentuação em caso de funções qualificadas e/ou de trabalhador com um maior posicionamento na empresa, dada a maior conexão entre empregador e trabalhador<sup>287</sup>; ii) a desnecessidade de danos patrimoniais ou não patrimoniais para a justificação de aplicação de uma sanção prevista no artigo 328.º, n.º 1 do CT, *in extremis*, do despedimento por justa causa, resultante da sua alínea f)<sup>288</sup>, assemelhando-se, por isso, aos ilícitos de perigo<sup>289</sup>.

**III.** O dever de lealdade é reconduzível à própria classificação das relações de trabalho e às suas teorias dogmáticas. Este dever decorre hoje do art.º 128.º, n.º 1, alínea f) do CT<sup>290</sup>.

Pela utilização da expressão “*lealdade*” o legislador tem como adjacente à etimologia a adoção de uma tese.

---

<sup>286</sup> MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho...*, p. 102 enquadra a confiança e colaboração mútua como corolário deste dever. Neste sentido, cfr. o acórdão do STJ de 23/10/1987, rel. Licínio Caseiro, proc. n.º 001632: “A quebra da *fidutia* é sempre gravemente perturbadora da relação de trabalho, independentemente, do montante pecuniário em jogo [...] Violado o dever de lealdade e de fidelidade, traída a confiança que a entidade patronal depositou no trabalhador, tornou-se, só por isso, impossível a subsistência da respetiva relação de trabalho”. Mais recentemente, o TRL, no seu acórdão de 08/02/2012, rel. Paula Sá Fernandes, proc. n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4, pronunciou-se no seguinte sentido: “O clima de mútua confiança que deve nortear sempre a relação de trabalho, ficou neste caso definitivamente destruído, não havendo razões válidas para impor ou exigir à apelante a manutenção do vínculo laboral que mantinha com a apelada, já que o comportamento desta foi objetivamente grave e comprometeu irremediavelmente a relação de trabalho que as vinculava”.

<sup>287</sup> Tal como resulta do acórdão do TRL de 08/02/2012, rel. Paula Sá Fernandes, proc. n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4: “variando o seu conteúdo com a natureza das funções do trabalhador; esse dever é mais acentuado quanto mais qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador na organização técnico-laboral do empregador [...]. A confiança constitui um valor essencial no desenvolvimento da relação de trabalho que assenta, sobretudo nos cargos de chefia, numa ligação pessoal estreita entre empregador e empregado e tem nessa confiança recíproca um fundamento indispensável”.

<sup>288</sup> Aresto do TRL de 08/02/2012, rel. Paula Sá Fernandes, proc. n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4, de onde resulta que são “para o efeito irrelevantes as consequências da sua atuação, constituindo justa causa de despedimento”. É então um dos critérios a atender, já não um requisito, algo que consta também claro do acórdão do STJ de 02/12/2013, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 1145/08.3TTPRT.P2.S1.

<sup>289</sup> CARNEIRO DA FRADA, “Contrato e deveres de proteção”, *Separata do Vol. XXXVIII do suplemento ao Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, 1994, pp. 153-154, nota 314 e 315 enquadra os danos na categoria dos danos patrimoniais puros, perspetivando-os como “aqueles prejuízos patrimoniais que não resultam da violação de um direito alheio nem de nenhuma outra posição delitualmente protegida”.

<sup>290</sup> De onde se denota uma influência do artigo 2105.º do *Codice Civile*. cfr. MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho: Vol I*. Lisboa: Lex, 1994, p. 92.

Na versão originária da LCT<sup>291</sup>, o presente dever era denominado por dever de “fidelidade”, estando presente no seu art.º 20.º, n.º 1, alínea d). Esta expressão devia-se à “*diligência e fidelidade requeridas pela natureza das funções, pelo interesse da empresa e pelo interesse superior da produção nacional*”<sup>292</sup>. Assim, na aceção da tese comunitário-pessoal entendia-se que os interesses das partes do contrato seriam convergentes.

Todavia, da redação do artigo 20.º, n.º 1, alínea d) LCT foi substituída aquela expressão por “*lealdade*”, mantendo o seu restante conteúdo intacto<sup>293</sup>.

Abandonou-se assim a “*construção comunitário-pessoal em que a lealdade e assistência teriam um nexó fundamental do vínculo de trabalho*”<sup>294</sup>, por não ter em conta a conflitualidade dos interesses das partes<sup>295</sup>.

Já por mão do CT/2003 o artigo teve ligeiras alterações, nomeadamente na alínea a), de onde foi extraída a expressão “*lealdade*”. RITA CANAS DA SILVA refere que esta alteração pretendeu “*evitar que o dever de lealdade pudesse no mesmo artigo figurar em duas alíneas distintas com sentidos dissemelhantes*”<sup>296</sup>.

Esta construção do dever de lealdade não olvida que o trabalhador possa denunciar o empregador. Mas uma conceção contrária obstará a que o trabalhador pudesse sequer colocar em causa o interesse da entidade empregadora, o que faria através da denúncia da sua entidade empregadora.

#### IV. O conteúdo deste dever é repartível num sentido lato e um sentido estrito<sup>297</sup>.

---

<sup>291</sup> Dada pelo Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966.

<sup>292</sup> Cfr. MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho...*, p. 92.

<sup>293</sup> MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho...*, p. 89.

<sup>294</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. I, Dogmática Geral...*, p. 375.

<sup>295</sup> Como refere RITA CANAS DA SILVA, “Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão”, in: JOSÉ LEBRE DE FREITAS [coord.] – *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida: vol. 3*. Coimbra: Almedina, 2011, p. 582, nota 7, era patente a “*inexistência de qualquer contitularidade de direitos ou interesses entre as partes*”, de acordo com os doutos ensinamentos de MENEZES CORDEIRO, “Da situação jurídica laboral: perspetivas dogmáticas do direito do trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, 1982, n.º 1, ano 42, pp. 113-114.

<sup>296</sup> RITA CANAS DA SILVA, *Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão...*, p. 583. No mesmo sentido, ABÍLIO NETO, *Código do trabalho: e legislação complementar*. Lisboa: Ediforum, 2003, p. 90. Esta confusão surge, v. g., no sumário do acórdão do STJ de 12/12/2001, rel. Emérico Soares, proc. n.º 00S4017, ao mencionar: “*O dever de lealdade – alíneas a) e f) do art. 20 da LCT...*”.

<sup>297</sup> Cfr. entre nós, PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. I, Dogmática Geral...*, p. 426. Também a jurisprudência trilha o mesmo caminho, como, v. g., o acórdão do TRP de 26/11/2012, rel. Eduardo Petersen Silva, proc. n.º 361/11.6TTVNF.P1.

Na sua aceção ampla, este dever assume um conteúdo geral ou indeterminado<sup>298</sup>, exigindo-se ao trabalhador a manutenção da boa-fé<sup>299</sup>, de acordo com os ditames dos artigos 126.º do CT e art.º 762.º do Código Civil<sup>300-301</sup>.

Desta forma, e numa concretização do conteúdo deste dever geral de lealdade, a doutrina enquadra a duas vertentes: i) uma positiva, na adoção de comportamentos<sup>302</sup>; ii) uma negativa, estando proibidas condutas que ponham em causa a confiança entre as partes e “*ideoneidade futura*” do trabalhador na prestação laboral<sup>303</sup>.

A teleologia deste dever é evidente. Nas doudas palavras de MONTEIRO FERNANDES, trata-se da:

*“necessidade de obviar a que as prestações neles deduzidas sejam funcionalmente desvirtuadas pelo comportamento dos prestadores, isto é, de impedir que o fim visado pelo credor (ou credores) seja anulado ou compensado por um prejuízo resultante do modo e do animus do cumprimento”*<sup>304</sup>.

<sup>298</sup> JOÃO LEAL AMADO, “O papel da jurisprudência no preenchimento de conceitos laborais indeterminados: in dubio pro operario?”, in: PEDRO ROMANO MARTINEZ [coord.] – *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. 6. Coimbra: Almedina, 2012, p. 220, segundo o qual estes conceitos indeterminados “*permitem obviar à rigidificação e esclerosamento de complexos normativos, dos códigos e das codificações*”.

<sup>299</sup> A questão de dogmatização do dever de lealdade enquanto dever genérico e autónomo ou enquanto mera variação do princípio geral da execução do contrato segundo a boa-fé ocupou durante algum tempo a doutrina alemã e italiana, cfr., respetivamente, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho: Vol I. Relações Individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 531-532 e GIORGIO CIAN / ALBERTO TRABUCCHI, *Commentario breve al codice civile...*, p. 2254-2256. Hoje, é unânime que o dever de lealdade resulta na exigência das partes em cumprirem o contrato de boa-fé, admitindo-se depois alguns elementos específicos. Tal é evidente no acórdão do STJ de 29/09/2010, rel. Mário Pereira, proc. n.º 1229/06.3TTCBR.C1.S1.

<sup>300</sup> J. A. CRUZ DE CARVALHO, *Direitos e deveres do trabalhador na relação de trabalho*. Lisboa: Ministério da Justiça, 1991, p. 42.

<sup>301</sup> JOÃO MOREIRA DA SILVA, *Direitos e Deveres dos sujeitos da relação individual de trabalho*. Coimbra: Almedina, 1983, p. 61; JOÃO JOSÉ SADY, “A boa-fé objectiva no novo código civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas”, *Revista do Advogado*, 2003, n.º 70, ano 23, p. 47: “*Veja-se que Direito Civil e Direito do Trabalho são territórios distintos, onde as normas fundamentais partem de pressupostos rigorosamente distintos. Nas terras trabalhistas, o legislador pressupõe que os negócios jurídicos, basicamente, ocorrem entre partes desiguais economicamente, razão pela qual há uma tendência natural ao desequilíbrio contratual, que conduz à preventiva intervenção do Estado*”.

<sup>302</sup> Como descreve o STJ de 02/12/2013, rel. Melo Lima, proc. n.º 265/06.4TTVNG.L1.S1: “*a assunção de cuidados que obviem à ameaça de um qualquer prejuízo*”.

<sup>303</sup> MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho...*, p. 93. Nas palavras do STJ de 02/12/2013, rel. Melo Lima, proc. n.º 265/06.4TTVNG.L1.S1, a vertente negativa obsta à “*prática de comportamentos que determinem situações de perigo para o empregador ou para a organização da empresa*”. Também o aresto do TRP de 04/02/2013, rel. Maria José Costa Pinto, proc. n.º 707/12.0TTVNF.P1.

<sup>304</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*. 17ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 214; no mesmo sentido, cfr. J. A. CRUZ DE CARVALHO, *Direitos e deveres do trabalhador na relação de trabalho...*, p. 42. Também a jurisprudência atribui a este dever esta *ratio*, nomeadamente o STJ de 20/02/1991, rel. Sousa Macedo, proc. n.º 002832, BMJ, n.º 404, ano 1991, pp. 309 e ss.: “*Os deveres acessórios de lealdade obrigam as partes, na pendência contratual, a absterem-se de comportamentos que*

Desta forma, o trabalhador não poderá difundir informações ou notícias atentatórias do bom nome da empresa<sup>305</sup>, o que poderia prejudicar “o bom funcionamento da empresa”<sup>306</sup>.

Torna-se evidente que a vertente negativa assumirá um papel preponderante em relação à vertente positiva acima descrita<sup>307</sup>, o que não serve para retirar importância a esta última.

Não obstante este normativo não apresentar um preceito que permita extrair uma exemplificação das condutas descritas no 128.º, n.º 1, alínea f) do CT, entende-se que o elemento fiduciário e a inserção do trabalhador no seio da empresa resultam num alargamento dos comportamentos vedados ao devedor da relação juslaboral<sup>308</sup>.

V. O dever de lealdade é composto também por duas vertentes: 1) vertente objetiva; 2) vertente subjetiva. Assim, a sua vertente objetiva seria a “*adequação funcional da conduta do trabalhador à realidade do interesse do empregador*”<sup>309</sup>, ao passo que a vertente subjetiva seria decorrente da estreita ligação de confiança entre as partes do contrato de trabalho, *i. e.*, a manutenção “*no espírito do empregador*”<sup>310</sup> da idoneidade na prestação da sua atividade por parte do trabalhador<sup>311</sup>.

## **2. Em concreto, o dever de sigilo**

I. O dever *supra* explanado alude ainda a dois deveres específicos de lealdade, ao dever de não concorrência e dever de sigilo, constituindo corolários da regra geral<sup>312</sup>.

O enquadramento nesta temática do dever de sigilo é de particular acuidade, pois para efeitos de denúncia os trabalhadores têm por vezes de se socorrer a informações relativas ao seu empregador, tal como ficou patente no caso *WorldCom* dos Estados

---

*possam falsear o objetivo do negócio ou desequilibrar o jogo das pretensões por elas consignado”.*

<sup>305</sup> MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho...*, p. 93.

<sup>306</sup> J. A. CRUZ DE CARVALHO, *Direitos e deveres do trabalhador na relação de trabalho...*, p. 42.

<sup>307</sup> Cfr. NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto disciplinar laboral*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 64.

<sup>308</sup> RITA CANAS DA SILVA, *Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão...*, p. 584.

<sup>309</sup> STJ de 12/12/2001, rel. Emérico Soares, proc. n.º 00S4017.

<sup>310</sup> STJ de 12/12/2001, rel. Emérico Soares, proc. n.º 00S4017.

<sup>311</sup> Mais recentemente, o TRE de 07/02/2012, rel. João Nunes, proc. n.º 238/10.2TTFAR.E1 também alude a esta divisão.

<sup>312</sup> Conclusão que se retira da expressão “*nomeadamente*” constante do normativo do art.º 128.º, n.º 1, alínea f) do CT.

Unidos, em que uma trabalhadora copiou informação relativa à empresa em CD's para assegurar a conservação de dados relevantes para a instrução da denúncia<sup>313</sup>.

II. O enquadramento do trabalhador no seio da empresa coloca-o numa posição privilegiada de observação de dados quanto ao funcionamento da empresa, quanto à pessoa dos colegas e quanto a terceiros<sup>314</sup>.

Posto isto, o trabalhador deve manter segredo quanto a informações confidenciais da entidade empregadora cuja divulgação pública seja propensa a causar danos à entidade empregadora<sup>315</sup>.

Este dever não tem apenas aplicação no seio do tempo e local de trabalho, uma vez que subsiste fora destes dois limites<sup>316</sup>.

Ficam abarcadas informações relativas a aspetos essenciais da entidade empregadora, quer das suas capacidades quer das suas incapacidades<sup>317</sup>.

No entanto, não devem estar enquadrados perante este dever de sigilo quaisquer dados que respeitem a factos ilícitos perpetrados pela entidade empregadora.

Nas doutas palavras de JÚLIO GOMES:

*“A existência de uma obrigação de sigilo por parte do trabalhador subordinado não deve ser levada tão longe que impeça a defesa e a promoção de outros direitos ou interesses, como sejam a liberdade sindical, o direito à saúde e à integridade física, a denúncia de condutas criminosas e a tutela dos próprios direitos”* (sublinhado nosso)<sup>318</sup>.

Pese embora a questão da proteção de segredos ainda que ilegais ou contrários aos bons costumes seja controvertida<sup>319</sup>, defende-se que o dever de sigilo deverá ser considerado como prevalecente perante o dever de sigilo, uma vez assegurado o princípio

---

<sup>313</sup> JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização...*, pp. 306-307.

<sup>314</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, p. 541.

<sup>315</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, p. 542, que afirma que esta conceção afasta o carácter de confidencial das informações de “conhecimento público ou notório ou qualquer informação a que um grande número de pessoas tem facilmente acesso”. Cfr., também, o TEDH, *Matúz vs. Hungria*, conclusão 43.

<sup>316</sup> JOÃO MOREIRA DA SILVA, *Direitos e Deveres dos sujeitos da relação individual de trabalho...*, p. 62. Para além de aplicação no vértice espaço-temporal na vigência do contrato de trabalho, existe ainda a possibilidade de estipulação de cláusulas de confidencialidade para uma vigência pós-contratual, ainda que não podendo limitar a liberdade de escolha de profissão. Cfr. acórdão do TRC de 05/11/2009, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 129/08.7TTAGD.C1.

<sup>317</sup> Acórdão do STJ de 11/10/2001, rel. Alípio Calheiros, proc. n.º 01S591.

<sup>318</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, p. 542.

<sup>319</sup> Tal como realça NUNO SOUSA E SILVA, “Trabalho e segredos de negócio – pode um (ex-)trabalhador ser proibido de trabalhar?”, *Questões Laborais*, 2015, n.º 47, pp. 234-235.

da proporcionalidade, *i. e.*, que de a divulgação é feita de forma adequada e preferencialmente perante a entidade empregadora, tal como já se teve oportunidade de sustentar.

Ademais, a própria Diretiva (UE) 2016/943 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2016, relativa à proteção de know-how e de informações comerciais confidenciais (segredos comerciais) contra a sua aquisição, utilização e divulgação ilegais, prevê que a aplicação de medidas, procedimentos e vias de reparação ali previstas não deve ser deferida em casos de divulgação de “*má conduta, irregularidade ou atividade ilegal, desde que o requerido tenha agido para proteger o interesse público geral*”, de acordo com o regime excecional previsto no artigo 5.º da referida Diretiva.

Vemos assim que o dever de sigilo apenas abarca determinadas informações e, dentro destas, apenas aquelas que assentem em condutas lícitas do empregador. Desta forma, abstratamente não viola do dever de sigilo o trabalhador que denuncie atuações do empregador em desconformidade com preceitos legais ou atentatórios dos ditames da boa-fé<sup>320</sup>.

### **§3. A liberdade de expressão do trabalhador**

#### **1. Os direitos de personalidade no contrato de trabalho**

É hoje certo que a celebração de um contrato de trabalho não implica a renúncia ao exercício dos direitos fundamentais<sup>321</sup>.

O envolvimento da personalidade do trabalhador na relação jurídica laboral deve-se fundamentalmente a três vértices<sup>322</sup>, a saber: i) grau de indeterminação da atividade laboral; ii) inseparabilidade da atividade laboral em relação à pessoa do trabalhador; iii) componente organizacional do contrato de trabalho<sup>323</sup>.

Mas no exercício dos direitos fundamentais do trabalhador não é olvidar

---

<sup>320</sup> No mesmo sentido parece ir o acórdão do TRP de 08/10/2012, rel. Paula Leal de Carvalho, proc. n.º 346/11.2TTVRL.P2, ao mencionar que o trabalhador não se encontra “*impedido nem por isso viola o dever de lealdade para com o empregador*” denunciar certas atuações deste último.

<sup>321</sup> Neste sentido, JORGE LEITE, “Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento”, *Questões Laborais*, 2011, n.º 37, ano XVIII, p. 160.

<sup>322</sup> Seguindo de perto a tese de PALMA RAMALHO, *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2003, p. 158.

<sup>323</sup> PAULA QUINTAS, “O direito à palavra no mundo do trabalho: liberdade de expressão ou delito de opinião?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2006, n.º 76-78, p. 138.



naturalmente a posição jurídica do empregador<sup>324</sup>, pelo que o sistema jurídico laboral tende, de certa forma, a assentar no princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador<sup>325</sup>.

## **2. Em concreto, a liberdade de expressão**

**I.** O trabalhador não perde a sua condição de cidadão no seio da relação laboral, pelo que não perde por força da relação laboral os seus direitos fundamentais, nomeadamente a liberdade de expressão conforme consagrada no artigo 37.º da CRP<sup>326</sup>, estando associado ao personalismo ético e ao próprio “*conceito de cidadania laboral*”<sup>327</sup>.

No entanto, o contexto laboral impõe sejam estabelecidos limites ao exercício desta liberdade fundamental, pela repercussão que pode surgir no vínculo laboral, devendo então ser articulada com o dever de lealdade e de sigilo, nos termos dos art.º 14.º do CT e art.º 37.º da CRP. Quanto a este último normativo, o Tribunal Constitucional já se pronunciou no sentido de que a liberdade de expressão não é absoluta e de um exercício ilimitado, devendo antes harmonizar-se com outros direitos, no seu acórdão n.º 81/84<sup>328</sup>.

Neste prisma, por força da subordinação jurídica inerente ao vínculo laboral, o trabalhador vê a sua esfera de liberdade limitada<sup>329</sup>. Como é constatável, não é possível acolher uma perspetiva absoluta ou ilimitada deste direito de personalidade<sup>330</sup>.

---

<sup>324</sup> GUILHERME DRAY, *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2015, p. 401, define como “*abarcando um núcleo de poderes e faculdades do empregador que são imprescindíveis ao exercício da liberdade de gestão empresarial e que não podem ser postergadas, sob pena de obnubilação da autonomia privada e de se colocar em risco a própria manutenção da unidade produtiva e dos postos de trabalho*”, aproveitando o Autor para realçar que a “*importância deste princípio é, pois, muito significativa, razão pela qual não pode deixar de integrar os valores do sistema laboral*”.

<sup>325</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “A Constituição como fonte de direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador”, in: ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES [coord.] – *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra: Almedina, 2004, p. 202: “*A expressão de outros direitos de cidadania e de privacidade na constância da relação de trabalho e a concordância prática dos direitos fundamentais com o sistema empresarial e o CT (eles próprios grandezas constitucionais pelo significado dado à liberdade de iniciativa e de empresa, propriedade, e emprego) constituem certamente o tema mais debatido e estimulante*”.

<sup>326</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho e Direitos Fundamentais...*, p. 107. No mesmo sentido, GUILHERME DRAY, *O princípio da proteção do trabalhador...*, p. 876: “*O regime dos direitos de personalidade do trabalhador corresponde ao reconhecimento de que este é também um cidadão, cujos direitos de cidadania importa acautelar*”.

<sup>327</sup> PAULA QUINTAS, *O direito à palavra no mundo do trabalho ...*, p. 122.

<sup>328</sup> Publicado em Diário da República, II Série, de 31 de Janeiro de 1985, pp. 1025 e ss.

<sup>329</sup> Tal como refere MENEZES CORDEIRO, “A liberdade de expressão do trabalhador”, in: ANTÓNIO MOREIRA [coord.] – *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*. Coimbra: Almedina, 1999, p. 27.

<sup>330</sup> Como doutamente refere BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *A Constituição como fonte de direito do trabalho...*, p. 192: “*Na realidade, não pareceria defensável a perspetiva um tanto demagógica que*

Em bom rigor, o próprio preceito do artigo 14.º CT, *in fine*, limita-o de modo a que não ofenda os direitos de personalidade do empregador ou demais trabalhadores ou ainda quando seja propenso a afetar o normal funcionamento da empresa.

Este normativo teve como antecessor o art.º 15.º do CT/2003 que surgiu na decorrência da consagração das regras sobre direitos de personalidade no panorama laboral<sup>331</sup>.

Em termos gerais, a liberdade de expressão também decorre de diplomas internacionais, mais concretamente do art.º 18.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, do artigo 10.º, n.º 1 da Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais de 1950, do art.º 19.º, n.º 2 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966<sup>332</sup>.

II. Quanto à componente organizacional do contrato de trabalho e a inserção do trabalhador no seio da empresa<sup>333</sup>, TERESA MOREIRA refere que esta comporta “inevitavelmente algumas restrições e compressões à liberdade e exercício de direitos fundamentais”<sup>334</sup>. É então assinalável um limite extrínseco à liberdade de expressão<sup>335</sup>.

Por outro lado, e nas doudas palavras de MARIA CLARA SOTTOMAYOR, “o dever de lealdade, por força da tutela da liberdade de expressão nas sociedades democráticas, deve, assim, ser relativizado e articular-se com o desenvolvimento de um sistema democrático de relações laborais”<sup>336</sup>.

Uma vez que se confrontam neste particular tema a liberdade de expressão, o dever de lealdade e o dever de sigilo, caberá então realizar a concordância prática entre estes vértices. Este é então um caso paradigmático de fricção entre a liberdade de expressão do trabalhador e o trabalho subordinado, mais concretamente um caso de fricção indireto, em que a liberdade de expressão choca com os deveres acessórios a que o trabalhador se encontra adstrito fruto da relação laboral<sup>337</sup>.

---

*advogasse uma espécie de neutralização das constrições laborais como por força da invocação de direitos fundamentais tais como o da igualdade, da liberdade pessoal, de expressão, de pensamento, de reunião e de manifestação, etc.”.*

<sup>331</sup> PAULA QUINTAS, *O direito à palavra no mundo do trabalho...*, pp. 121-125.

<sup>332</sup> PAULA QUINTAS, *O direito à palavra no mundo do trabalho...*, pp. 125.

<sup>333</sup> Nas lições de PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. II, Situações laborais individuais...*, p. 442.

<sup>334</sup> TERESA MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, p. 381.

<sup>335</sup> STJ de 28/05/2014, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1.

<sup>336</sup> MARIA CLARA SOTTOMAYOR, *Dever de lealdade...*, p. 980.

<sup>337</sup> MENEZES CORDEIRO, *A liberdade de expressão do trabalhador...*, pp. 42.

Uma vez em conflito o interesse entre este direito fundamental e o direito fundamental do empregador, JOSÉ JOÃO ABRANTES menciona a existência de “*uma presunção de liberdade*”<sup>338</sup>, pelo que a sua limitação deveria ser realizada a título meramente excecional, o que se sucederia no confronto com um valor superior a este<sup>339</sup>.

Nesta conformidade, ter-se-á de fazer apelo aos termos gerais do art.º 335.º do CC, que regula os casos de colisão de direitos<sup>340</sup>.

De acordo com este normativo, deverá haver uma cedência recíproca e equilibrada dos direitos de modo a que possam ser harmonizados. Caso tal não se afigure viável, deverá prevalecer o direito que, em concreto, se deva considerar superior.

Assim, e uma vez em evidência um confronto entre a liberdade de expressão com um direito fundamental do empregador, a ação de concordância prática é feita através da restrição ou aumento do princípio da proteção do trabalhador: “*ele avança e recua em função do dever social, sendo certo que os seus avanços não podem, no limite, obnubilar ou extinguir os interesses de gestão empresarial ou a autonomia privada do empregador*”<sup>341</sup>.

Nesta sequência, e ainda que seja pouco o tratamento da nossa matéria em termos de jurisprudência dos tribunais superiores, as decisões que o tratam têm como em ponderação o exercício da liberdade de expressão do trabalhador, tal como resulta do aresto do TRP de 15/02/2016<sup>342</sup>.

**III.** Considerando que a liberdade de expressão enquanto direito fundamental deve ter uma restrição mínima de modo a que não seja violentada, e ao mesmo tempo deve ser mantido o dever de lealdade e considerados os interesses do empregador com o vínculo laboral, como deve proceder-se para uma equilibração entre estes dois vértices?

Atente-se agora no acórdão do TRP de 15/02/2016<sup>343</sup>, de uma particular importância para o nosso tema. Neste acórdão foram enunciados alguns fatores a ter em conta para o confronto entre a liberdade de expressão e o dever de lealdade e sigilo. Assim, este apela:

---

<sup>338</sup> Proveniente da doutrina alemã (*Freiheitsvermutung*), cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, “O Código do Trabalho e a Constituição”, in: JOSÉ JOÃO ABRANTES – *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, p. 66.

<sup>339</sup> Entre nós, PAULA QUINTAS, *O direito à palavra no mundo do trabalho...*, pp. 138-139.

<sup>340</sup> Tal como aponta o acórdão do STJ de 28/05/2014, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1.

<sup>341</sup> GUILHERME DRAY, *O princípio da proteção do trabalhador...*, p. 403.

<sup>342</sup> Acórdão do TRP de 15/02/2016, rel. Jorge Loureiro, proc. n.º 276/13.3TTSTS.P1

<sup>343</sup> Aresto do TRP de 15/02/2016, rel. Jorge Loureiro, proc. n.º 276/13.3TTSTS.P1.

i) ao contexto das declarações; ii) à motivação ou finalidade das declarações; iii) ao interesse geral das declarações; iv) ao tipo de instrumentos usados para a divulgação da opinião; v) à hierarquia e inserção do trabalhador na empresa; vi) à veracidade dos factos; vii) à proporcionalidade dos interesses.

Uma vez reunidos estes critérios será então possível a compatibilização dos direitos ou até à consideração da superioridade da liberdade de expressão, podendo haver lugar ao whistleblowing sem violação de deveres laborais (alguns deles serão discutidos no Capítulo II da presente Parte).

É certo que a articulação dos direitos e deveres das partes do contrato de trabalho não se verifica líquida<sup>344</sup>.

Se de um lado do espectro está a liberdade de expressão do trabalhador em exprimir as suas reflexões sobre as matérias de trabalho, do outro está o correspondente dever de lealdade e, mais concretamente, o dever de sigilo<sup>345</sup>.

Assim, a liberdade de expressão deve ser articulada com o dever de lealdade e de sigilo, assim como com o dever de urbanidade, não coartando aqueles completamente<sup>346</sup>. A invocação desta liberdade de modo a colocar em questão o núcleo essencial destes deveres configura-se um exemplo paradigmático de abuso de direito, conforme preceituado no artigo 334.º do Código Civil<sup>347</sup>.

Assim, defende-se que o whistleblowing, numa aceção lata e abstrata, não colide diretamente com o dever de lealdade. Isto porque o relato da conduta ao empregador permitir-lhe-á corrigir a mesma, minimizando a incidência de eventuais danos<sup>348</sup>.

### **3. Coordenadas do TEDH entre a liberdade de expressão e o whistleblowing**

**I.** Como já foi *supra* expurgado, nem sempre é tarefa fácil realizar conciliar a liberdade de expressão do trabalhador, o dever de lealdade e o whistleblowing.

---

<sup>344</sup> Acentuando que esta matéria *non liquet est*, encontra-se PAULA QUINTAS, *Os direitos de personalidade consagrados no Código do trabalho na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados*. Coimbra: Almedina, 2013, p. 176, ao expressar que “É complexa a articulação da liberdade de expressão com o dever de lealdade que recai sobre o trabalhador”.

<sup>345</sup> No mesmo sentido de formulação da questão encontra-se PAULA QUINTAS, *Os direitos de personalidade consagrados no Código do trabalho...*, p. 176.

<sup>346</sup> No mesmo sentido, JORGE LEITE, *Liberdade de expressão...*, p. 161.

<sup>347</sup> GUILHERME DRAY, *O princípio da proteção do trabalhador...*, p. 370.

<sup>348</sup> No mesmo sentido, cfr. DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 170, que refere que: “Arguably, those who report concerns about malpractice are in an analogous position to those who propose improvements in organisational efficiency through a suggestion scheme”.

Importa realizar um enquadramento quanto ao entendimento do TEDH, considerando que este tribunal foi já chamado diversas vezes a pronunciar-se quanto ao justo equilíbrio entre estes conceitos, primordialmente em matéria de despedimento por consequência da realização de denúncias sobre a entidade empregadora<sup>349</sup>, o que suscitou dúvidas quanto à conformidade com a liberdade de expressão dos trabalhadores, consagrada no art.º 10.º da CEDH<sup>350</sup>.

## II. Cumpre, antes de mais, tecer algumas considerações prévias.

A CEDH faz parte do direito interno por força do art.º 16.º da CRP, tendo valor jurídico superior às leis ordinárias<sup>351</sup>.

Neste particular, importa atentar ao artigo 10.º da CEDH, com a epígrafe “*Liberdade de Expressão*”<sup>352</sup>, associada à ideia de uma sociedade democrática (art.º 2.º da CRP), constituindo um dos pilares para o seu progresso e dos seus cidadãos<sup>353</sup>.

Ainda que o normativo ora mencionado assegure a liberdade de expressão a qualquer pessoa, impõe-lhe limites, nomeadamente quando se trate da “*proteção da honra ou direitos de outrem, para impedir a divulgação confidenciais*”.

Importa assim assegurar o balanço entre esta liberdade de expressão e os direitos de terceiros (no nosso caso, do empregador), sendo que este tema coloca os mesmos em confronto.

Ainda que o TEDH já se tenha pronunciado no sentido de que o despedimento de *per se* não afete os direitos da Convenção no caso *Stedman* vs. Reino Unido, tal não poderá eximir a sua pronúncia quanto à proporcionalidade do despedimento em virtude do

---

<sup>349</sup> É, a título exemplificativo, o caso do Acórdão *Guja* vs. Moldávia, de 12/12/2008, proc. n.º 14277/04.

<sup>350</sup> Para o enquadramento desta temática é incontornável o acórdão do TEDH *Vogt* v. Alemanha, de 26/09/1995, proc. n.º 17851/91, que julgou no sentido de que a liberdade de expressão também opera dentro do local de trabalho. Cfr. LUCY VICKERS, *Unfair Dismissal*..., p. 35.

<sup>351</sup> IRINEU CABRAL BARRETO, *A Convenção Europeia dos Direitos do Homem: anotada*. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 8. Portugal assinou a Convenção e os Protocolos 1, 3 e 5 a 22 de Novembro de 1976, tendo a AR aprovado para ratificação a Convenção e os primeiros cinco protocolos pela Lei n.º 65/78, de 13 de Outubro. Esse instrumento foi depositado a 9 de Novembro de 1978, cfr. CECÍLIA SANTOS [et al.], “Portugal e o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem”, *Revista do Ministério Público*, 2009, n.º 117, ano 30, p. 128-129.

<sup>352</sup> Ainda que este normativo diga principalmente respeito à pessoa dependente da jurisdição do Estado, também os particulares se encontram obrigados a respeitar esta liberdade, pelo que o Estado poderá ser responsabilizado caso o ordenamento jurídico não tutele eficazmente o seu exercício, excetuando se tal representar um ónus inoportável. Cfr. o acórdão do TEDH *Fuentes Bobo* vs. Espanha, de 29/02/2000, proc. n.º 39293/98 e IRINEU CABRAL BARRETO, *A Convenção Europeia*..., p. 274.

<sup>353</sup> IRINEU CABRAL BARRETO, *A Convenção Europeia*..., p. 275 e JORGE LEITE, *Liberdade de expressão*..., pp. 155-156.

exercício da liberdade de expressão, pois aí estará diretamente em causa um direito consagrado na CEDH<sup>354</sup>.

III. Este tribunal explicitou ao longo dos seus acórdãos alguns critérios para a aferição da conjugação no caso concreto entre a liberdade de expressão, dever de sigilo e poder de direção dos empregadores.

Serão então os seguintes: 1) interesse público na informação divulgada; 2) a autenticidade da informação; 3) os danos sofridos pela divulgação das expressões; 4) o motivo que alicerçou a denúncia; 4) o recurso como *ultima ratio* à denúncia pública; 5) a gravidade da sanção aplicada ao trabalhador<sup>355</sup>.

A proporcionalidade entre meio e objetivo visado assume uma particular acuidade quando esteja em causa a defesa de interesses públicos. O art.º 10.º, n.º 2 da CEDH admite restrições para que seja possível a defesa deste interesse<sup>356</sup>. Para a realização do juízo de proporcionalidade há ainda que ter em conta o prejuízo sofrido pelo empregador pelo exercício da liberdade de expressão e subsequente divulgação de informação respeitante a este. Desta forma, há que verificar se os prejuízos sofridos serão de tal forma superiores ao interesse público que se torne um ónus insuportável para o empregador e tolham a possibilidade de denúncia<sup>357</sup>.

O TEDH tem ainda em linha de conta o motivo de denúncia do trabalhador, por entender que apenas o exercício de boa-fé da liberdade poderá ser tutelada pela CEDH<sup>358</sup>.

No que concerne a autenticidade das informações prestadas, o TEDH revela-se particularmente a favor do estabelecimento de regras contra acusações difamatórias por parte dos Estados Membros, pois o art.º 10.º, n.º 2 da CEDH exige um exercício responsável da liberdade ora em apreço. Por isto, caso o trabalhador realize a sua denúncia com base em factos falsos, poderá ser responsabilizado por tal<sup>359</sup>.

Quanto à subsidiariedade da denúncia externa, no acórdão *Guja vs. Moldávia* o TEDH tomou posição de que o trabalhador deve realizar a denúncia internamente (ao

---

<sup>354</sup> Acórdão do TEDH *Stedman vs. Reino Unido*, de 09/04/1997, proc. n.º 29107/95. Lucy Veckers, pp. 55-56.

<sup>355</sup> Conforme exposto no acórdão do TEDH *Matúz vs. Hungria*, 21/01/2015, proc. n.º 73571/10, na sua conclusão 34.

<sup>356</sup> Assim, o acórdão do TEDH *Stohl vs. Suíça*, de 10/12/2007, proc. n.º 69698/01.

<sup>357</sup> Acórdão do TEDH *Guja vs. Moldávia*, de 12/12/2008, proc. n.º 14277/04.

<sup>358</sup> Acórdão do TEDH *Heinisch vs. Alemanha*, de 21/07/2011, proc. n.º 28274/08.

<sup>359</sup> LAURA MOTA, *O dever de lealdade após a cessação do contrato de trabalho*. Coimbra: Almedina, 2015, p. 167.

superior hierárquico ou a entidade interna competente). Assim, somente em caso de inutilidade deste procedimento poderá o trabalhador fazer pleno uso da liberdade de expressão. Até lá, é legítima a restrição à mesma, pela existência de meios menos gravosos e menos propensos a causar danos na entidade empregadora<sup>360</sup>.

Finalmente, o tribunal interno deve ainda averiguar as consequências de uma eventual sanção aplicar ao trabalhador por preterição dos seus deveres, isto de modo a que a liberdade de expressão não fique com o seu núcleo essencial ameaçado, podendo constituir um entrave à sua utilização por parte dos trabalhadores<sup>361</sup>.

Somente perante a reunião destes condicionalismos é ponderoso para o TEDH tutelar a liberdade de expressão no contexto laboral, por estarem devidamente conjugados os interesses das partes e ponderado o interesse público da denúncia.

---

<sup>360</sup> Acórdão do TEDH *Guja vs. Moldávia*, de 12/12/2008, proc. n.º 14277/04.

<sup>361</sup> Conforme constou claro do acórdão do TEDH *Fuentes Bobo vs. Espanha*, de 29/02/2000, proc. n.º 39293/98.

## **CAPÍTULO II**

### **Problematização do whistleblowing**

#### **§1. Aspetos formais**

##### **1. Denúncia Interna e externa**

I. Existe a possibilidade de o trabalhador denunciar a conduta quer no seio da empresa (denúncia interna) quer para terceiros (denúncia externa)<sup>362</sup>.

O problema suscita-se considerando que ao realizar denúncias sobre a entidade empregadora o trabalhador propicia a violação do dever de lealdade e dever de sigilo, podendo ainda colocar também em sério risco a imagem da entidade empregadora.

Desta forma, importa tecer algumas considerações quanto à entidade a que o trabalhador poderá realizar a denúncia.

Colocam-se as seguintes questões: 1) existirá preferência em o trabalhador realizar a denúncia de forma interna, em detrimento de denúncias externas?; 2) em caso afirmativo, existem casos em que o trabalhador pode denunciar diretamente a entidades terceiras?; 3) existirá algum critério na determinação do tipo de denúncia a que o trabalhador pode recorrer?

A principal vantagem da denúncia interna consiste na oportunidade de correção da conduta sem qualquer tipo de pressão externa (do público ou de autoridades), não havendo também qualquer afetação da imagem da entidade empregadora<sup>363</sup>.

Também com base em argumentos económicos há quem faça acentuar a importância das denúncias internas, fazendo apelo à teoria dos jogos, mais concretamente através do Equilíbrio de Nash. Este equilíbrio é então alcançado quando a entidade empregadora investe em meios de denúncia e o trabalhador faz pleno uso dos mesmos, pois desta forma evitar-se-iam os custos avolumados de uma investigação interna, prevenia-se a possibilidade de ocorrência de danos para a entidade empregadora por força da afetação da sua imagem e reputação em termos de mercado e o trabalhador seria encorajado a realizar a sua denúncia sem qualquer tipo de receio por eventuais retaliações, alcançando-se assim benefícios para o grupo (sociedade, empregador e trabalhador considerados

---

<sup>362</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 151.

<sup>363</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 179.



como um todo) e para cada um dos envolvidos<sup>364</sup>.

Outro benefício apontado é a clarificação da eticidade da conduta. Em casos em que apenas é questionada a eticidade da atuação da entidade empregadora, a denúncia interna poderá revelar-se a mais adequada, por permitir o esclarecimento da tomada de posição antes da exposição pública do assunto e de todas as suas inerentes consequências<sup>365</sup>.

As vantagens não se restringem à entidade empregadora, porquanto quando a matéria é exposta a público o trabalhador tem uma maior propensão a sofrer represálias por parte do empregador, sendo assim também mais vantajoso que denuncie internamente<sup>366</sup>.

O reverso da medalha da denúncia interna será então o preponente encobrimento do whistleblowing, quer pela criação de medidas hostis para o trabalhador sem que tal seja conhecido, quer pela eliminação dos meios de prova dos factos que podem alicerçar as denúncias<sup>367</sup>.

Pensar-se-á então que uma denúncia externa poderá desencadear uma investigação externa mais independente, coartando em certa medida a possibilidade de o empregador tentar cobrir a matéria denunciada<sup>368</sup>. A denúncia interna poderá ser feita ao superior hierárquico, caso este tenha competência para pôr cobro à conduta denunciada.

No caso de sociedades comerciais constituídas no modelo tradicional (ou germânico), o trabalhador poderá também denunciar perante o conselho fiscal, por este ter competência para organizar o procedimento de recolha e tratamento de irregularidades comunicadas pelos trabalhadores da sociedade, nos termos do art.º 420.º, n.º 1, alínea j) do CSC<sup>369</sup>. Este órgão está incumbido de observar a legalidade da atuação da sociedade, devendo inclusive denunciar factos que constituam crimes públicos ao Ministério Público, nos termos do art.º 420.º, n.º 1, alínea b) e art.º 422.º, n.º 3 do CSC<sup>370</sup>.

Já no caso de instituições de crédito e sociedades financeiras, o art.º 116-G do RGIC estabelece o dever de implementação de “*meios de receção, tratamento e arquivo das participações de irregularidades graves relacionadas com a administração, organização*

---

<sup>364</sup> GABRIELE GAMBERINI, “Whistleblowing in countries without whistleblower laws: the Italian case”, ADAPT Bulletin, 29 de Maio de 2013, disponível em [http://englishbulletin.adapt.it/docs/gamberini\\_29\\_may\\_2013.pdf](http://englishbulletin.adapt.it/docs/gamberini_29_may_2013.pdf).

<sup>365</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing*..., p. 650.

<sup>366</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 179.

<sup>367</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model*..., p. 1151.

<sup>368</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model*..., pp. 1113-1115.

<sup>369</sup> JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização*..., pp. 312-313.

<sup>370</sup> Cfr. MENEZES CORDEIRO [coord.], *Código das Sociedades Comerciais Anotado*, Coimbra: Almedina, 2009, pp. 1016-1022 e também CELINA CARRIGY, *Denúncia de irregularidades no seio das empresas*..., p. 45.

*contabilística e fiscalização interna da instituição*” para que o órgão de fiscalização possa posteriormente tratar as denúncias realizadas pelos trabalhadores destas instituições.

Desta forma, CELINA CARRIGY refere que a “*denúncia interna não acarretará essa violação do dever de lealdade e de sigilo*”<sup>371</sup>. Todavia, caso se trate de uma denúncia externa, a Autora refere que deverá ser feita “*uma ponderação de interesses em concreto*”, pois a divulgação de informações respeitantes à entidade empregadora a entidades não sujeitas ao dever de sigilo poderá resultar numa violação do dever de lealdade e de sigilo<sup>372</sup>.

Mas caso a investigação seja feita por um comité externo, surge um outro problema: a investigação por este prosseguida poderá estar limitada aos elementos fornecidos pela empresa ou superior hierárquico, filtrando *ab initio* a investigação<sup>373</sup>.

A CNPD, na sua deliberação n.º 765/2009, alerta para a “*existência de códigos de ética nas empresas de maior dimensão, os quais vêm consagrar o sistema de whistleblowing com o objetivo de evita atuações fraudulentas*”<sup>374</sup>.

**II.** O critério para a determinação da adequação de uma denúncia interna ou externa deverá ser o da proporcionalidade.

Tal como constou do acórdão do TRP de 08/10/2012<sup>375</sup> o critério da proporcionalidade poderá ser determinante na averiguação do cumprimento do dever de lealdade, quando menciona que “*da matéria de facto provada não decorre que, aquando da denúncia, o armazém apresentasse a situação de sujidade invocada na denúncia; e, também não decorre que a mesma se verificasse aquando da ação inspetiva [...] não resultando, dessa factualidade, que se mostrasse necessária ou justificada a denúncia efetuada a entidades terceiras*”.

Por não concordar com os argumentos invocados pelo trabalhador, reitera que “*não resultam factos que demonstrem, ao menos suficientemente, que a limpeza e salubridade*

---

<sup>371</sup> CELINA CARRIGY, *Denúncia de irregularidades no seio das empresas...*, p. 46.

<sup>372</sup> CELINA CARRIGY, *Denúncia de irregularidades no seio das empresas...*, pp. 45-46.

<sup>373</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1115. Note-se que no caso *Emron*, os administradores foram capazes de encobrir algumas ilegalidades, recorrendo também ao encobrimento de denúncias internas, nomeadamente através do tratamento hostil dos trabalhadores.

<sup>374</sup> Deliberação n.º 765/2009, “*Princípios aplicáveis aos tratamentos de dados pessoais com a finalidade de comunicação Interna de Actos de Gestão Financeira Irregular (Linhas de Ética)*”. No mesmo sentido, WIM VANDERKERCKHOVE / M. S. RONALD COMMERS, “Whistleblowing and rational loyalty”, *Journal of Business Ethics*, 2004, n.º 53, pp. 231-232, apontam que as empresas devem estabelecer claros meios internos e externos de denúncia para própria proteção do trabalhador.

<sup>375</sup> Acórdão do TRP de 08/10/2012, rel. Paula Leal de Carvalho, proc. 346/11.2TTVRL.P2.

*do local haja ficado, ou poderia ter ficado, comprometida e em termos tais por forma a poder considerar-se justificada a denúncia feita pelo Requerente”.*

Assim, com esta atuação de carácter injustificada e desproporcional viola os deveres de lealdade, respeito e defesa do bom nome da entidade empregadora a que se encontra adstrito fruto da relação jurídico-laboral. Subsequentemente, e considerando a índole pessoal do contrato de trabalho e a importância da confiança consignada no trabalhador, afigura-se grave a conduta do trabalhador, sendo possível determinar a inexigibilidade da manutenção da relação laboral, pelo que foi indeferida a providência cautelar de suspensão do contrato de trabalho.

Parece-nos correto o entendimento do tribunal, por vários motivos.

Primeiramente, porque a aposição de um critério de proporcionalidade na predileção da denúncia interna permite à entidade empregadora a correção da conduta, permanecendo intacto o dever de lealdade entre trabalhador e entidade empregadora<sup>376</sup>.

Segundamente, porque a utilização deste critério não afasta liminarmente a possibilidade de o trabalhador em primeira instância denunciar externamente a conduta junto dos órgãos competentes, o que pode demonstrar-se vital perante a gravidade da conduta, a dimensão dos danos a causar ou já causados ou caso a entidade empregadora já tenha conhecimento da conduta e nada tenha feito para lhe pôr termo<sup>377</sup>.

Desta forma, e com a inserção deste critério é possível a conjugação dos direitos do trabalhador com os interesses do empregador, porquanto a denúncia externa terá de se limitar à medida do estritamente necessário e ter em conta os interesses ora em conflito. Por isto, aplaudimos a decisão do Tribunal.

Uma vez que a denúncia externa poderia violar os deveres de lealdade<sup>378</sup> é preferível que o trabalhador denuncie primeiramente à entidade empregadora. Poderá fazê-lo em determinados casos a entidades terceiras que tenham competência para apreciar a denúncia<sup>379</sup>, de *per saltum*. Poderá ainda recorrer a estas entidades terceiras de forma subsidiária, caso a entidade empregadora não tome qualquer providência quanto à denúncia.

Uma questão adjacente a esta última possibilidade é a de saber se haverá algum espaço de tempo para a entidade empregadora pôr cobro à conduta denunciada. A resposta

---

<sup>376</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 642.

<sup>377</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 642.

<sup>378</sup> JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização...*, p. 311.

<sup>379</sup> No mesmo sentido, LAURA MOTA, *O dever de lealdade...*, p. 164.

é negativa, embora defenda-se que o comité interno especializado, se existente, ou o próprio empregador deve ser obrigado a informar o trabalhador do seguimento da denúncia, podendo este último averiguar a tramitação da mesma.

**III.** Numa última nota, cabe ainda enfatizar a prioridade de denunciar internamente no caso de trabalhadores com vínculo laboral distinto dos trabalhadores comuns, como é o caso dos trabalhadores com responsabilidade no âmago da empresa.

Assim, por decorrência do dever de lealdade mais intenso do que para os demais trabalhadores, é compreensível que o recurso à denúncia externa choque ainda mais com a manutenção deste dever, pelo que é imperativo que este tipo de trabalhadores tenham de primeiramente tentar resolver a questão internamente antes de procederem a uma denúncia externa, para que não se suceda a uma quebra da lealdade<sup>380</sup>.

## **2. A denúncia a estruturas de representação coletiva de trabalhadores**

Importa também averiguar as denúncias efetuadas a estruturas de representação coletiva de trabalhadores (definidas no artigo 404.º do CT). Neste ponto pretende-se preliminarmente equacionar-se a possibilidade de denúncia perante a sua estrutura de representação coletiva e, posteriormente, qual a sua classificação (*i. e.*, se deve ser considerada como denúncia interna ou externa).

Uma vez que estas estruturas surgem como meio de contraposição do poder do empregador (atenuando a subordinação), deve ser permitido aos trabalhadores a denúncia às estruturas de representação coletiva, nomeadamente perante comissões estabelecidas a nível da empresa<sup>381</sup>.

As estruturas de representação poderão desempenhar um papel importante, uma vez que por vezes os próprios órgãos internos podem estar implicados na prática das condutas denunciáveis pelo trabalhador, através da influência a nível de gestão que detém na empresa<sup>382</sup>.

No que concerne a sua qualificação, defende-se que este tipo de denúncia deve ser

---

<sup>380</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 158, nota 71.

<sup>381</sup> MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho...*, p. 497.

<sup>382</sup> DAVID LEWIS / ALESSO D'ANGELO / LISA CLARKE, "Industrial relations and the management of whistleblowing after the Francis report: what can be learned from the evidence?", *Industrial Relations Journal*, 2015, n.º 4, pp. 312-327.

observada como uma denúncia interna. O trabalhador que denuncie perante estas comissões mantém a matéria dentro da empresa, não violando assim o dever de lealdade. Ademais, também os próprios representantes estão adstritos ao dever de sigilo perante informações confidenciais obtidas no âmbito do direito de informação ou consulta, caso seja qualificada como confidencial, nos termos do artigo 412.º e 413.º do CT, e proibidos de exercer as suas funções de modo a prejudicar o normal funcionamento da empresa, nos termos do artigo 414.º, n.º 1 do CT.

Assim, aplicar-se-ão aos representantes das estruturas de representação coletiva de trabalhadores as mesmas pautas que aos demais trabalhadores, devendo estes manter também o dever de urbanidade. Atente-se, a título exemplificativo, no acórdão do Tribunal de Roma de 26 de Outubro de 2009, em que foi considerado que os representantes devem também proferir informações com o máximo de objetividade e serenidade de modo a que não houvesse qualquer tipo de destabilização da paz da empresa, o que também decorre desde logo do princípio da proporcionalidade<sup>383</sup>.

Deste acórdão é de realçar que as estruturas aqui abordadas poderão efetivamente desempenhar um papel importante. É, no entanto, necessário que o legislador defina os parâmetros de intervenção de estruturas de representação coletiva de trabalhadores perante este tema<sup>384</sup>.

### **3. Da obrigatoriedade de denúncia**

**I.** É certo que os trabalhadores têm o dever de lealdade, mas será que tal implica a obrigatoriedade dos trabalhadores em denunciarem a sua entidade empregadora, quer interna quer externamente?

O busílis ora colocado tem como subjacente a própria construção do dever de lealdade. Na esteira de MÁRIO PINTO, resulta do dever geral de lealdade (na sua vertente positiva) a “*necessidade de o trabalhador assumir determinados comportamentos, como, por exemplo, alertar os superiores hierárquicos ou as autoridades públicas, a fim de evitar ou minorar os efeitos de situações perigosas para a contraparte ou para a organização no seio da qual o trabalho é prestado*”<sup>385</sup>.

---

<sup>383</sup> Tribunal de Roma de 26 de Outubro de 2009, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, n.º 4, pp. 799 e ss.

<sup>384</sup> No mesmo sentido, JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 157.

<sup>385</sup> MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis*

No mesmo sentido parece ir o vertido no aresto do STJ de 09/01/2002<sup>386</sup>, quando menciona que “*ao trabalhador assiste o direito de opinião e de crítica, impondo-se contudo esse direito (por vezes até um dever) seja exercido com respeito e urbanidade e observância de todos os deveres elementares que lhe são adstritos*” (sublinhado nosso).

Num sentido inverso, JÚLIO GOMES menciona que “*parece que o que está em jogo é o eventual direito – e não um dever – de denunciar certos comportamentos*”<sup>387</sup>.

## II. Perante estas duas linhas, cumpre então tomar posição.

Como já tivemos oportunidade de destrinçar, o dever de lealdade, tendo substituído o dever de fidelidade, pressupõe que os interesses do empregador e trabalhador nem sempre coincidem. Nestes termos, defender que o trabalhador deve denunciar à entidade empregadora as condutas para que cumpra o dever de lealdade não é em si congruente.

Nas insubstituíveis palavras de JOSÉ JOÃO ABRANTES:

*“a quase-absolutização do tópico confiança, a nível de alguma jurisprudência, traduz, por um lado, uma aproximação do direito disciplinar laboral ao direito penal e, por outro, um renascimento de certas ideias comunitário-pessoais, levando-se, por vezes, a lealdade do trabalhador a extremos, que vão muito para além da (essa sim, devida) lealdade ao contrato”*<sup>388</sup>.

Destarte, defende-se que do dever de lealdade não emerge a obrigatoriedade de denunciar internamente à entidade empregadora<sup>389</sup>. Ademais, a obrigatoriedade de denúncia interna poderia constituir uma medida mais prejudicial que benéfica, por banalizar o instrumento, ao invés de constituir uma tutela para o trabalhador<sup>390</sup>.

---

do trabalho..., p. 93.

<sup>386</sup> STJ de 09/01/2002, rel. Diniz Nunes, proc. n.º 01S1970.

<sup>387</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 137.

<sup>388</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direito do trabalho: ensaios*. Lisboa: Cosmos, 1995, p. 131.

<sup>389</sup> Neste sentido, também JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização...*, p. 311. Embora assumam contornos ligeiramente diferentes, também no Reino Unido a questão é levantada. Os trabalhadores do Reino Unido encontram-se adstritos a um dever implícito de fidelidade, o que obriga a que o trabalhador tenha em consideração o interesse do empregador, mas já não a agir para sua satisfação. DAVID LEWIS, “Whistleblowing in a changing legal climate: is it time to revisit our approach to trust and loyalty at the workplace?”, *Business Ethics: a European Review*, 2011, n.º 1, pp. 75-76. assume-se também contra a obrigatoriedade de denúncia perante a entidade empregadora, por considerar que a criação de um dever geral de denúncia apenas geraria um clima de incerteza na empresa, sendo preferível que os empregadores criem procedimentos internos detalhados quanto aos requisitos do whistleblowing e estabeleçam subsequentemente medidas de proteção.

<sup>390</sup> PUBLIC CONCERN AT WORK, *The Whistleblowing Commission Report on the effectiveness of existing arrangements for workplace whistleblowing in the UK*, 2013, pp. 10-12, disponível em: <http://www.pcaw.co.uk/content/4-law-policy/2-whistleblowing-commission/2-whistleblowing-commission-report/wbc-report-final.pdf>.

Dúvidas também se colocam quanto à possibilidade de estatuição de um dever neste sentido através de regulamento interno<sup>391</sup>. Considerando que o campo de atuação dos regulamentos internos não pode colocar em questão direitos fundamentais dos trabalhadores, argui-se que os regulamentos internos encontram-se intrinsecamente impossibilitados de prever um dever de denunciar internamente, porquanto o whistleblowing está associado ao exercício da liberdade de expressão do trabalhador e obrigar o trabalhador a realizar a denúncia é, de certa forma, balizar o exercício desta liberdade<sup>392</sup>.

A mesma falta de obrigatoriedade pode sustentar-se quanto a denúncias perante terceiros, pelo que mesmo nem mesmo em caso de ações/omissões penalmente relevantes existe obrigatoriedade por parte do trabalhador em denunciar. Repare-se que do Código Penal apenas resulta a obrigatoriedade de denúncia (ou apresentação da notícia de um crime) para agentes policiais e funcionários do Estado, sendo que estes últimos apenas devem denunciar factos que tomarem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas (cfr. art.º 242.º do Código Penal).

**III.** Todavia, podem cogitar-se dois cenários em que a denúncia deverá ser efetuada, um de ordem funcional e outro de ordem material (ou seja, em pretextos que justificam a necessidade de denúncia).

No primeiro caso, trabalhadores há que exigem uma abordagem específica quanto a este ponto, por força do distinto vínculo laboral. Referimo-nos concretamente aos denominados trabalhadores dirigentes que, apesar de não deterem um regime legal autónomo, são referidos no CT como trabalhadores que assumam “*cargos de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente*”<sup>393</sup>. O vínculo laboral deste tipo de trabalhadores distingue-se dos demais por assentar numa ligação mais estreita entre entidade empregadora e trabalhador, assumindo-se que nestes casos o dever de lealdade intensifica-se a ponto de se transformar num dever essencial (e já não meramente

---

<sup>391</sup> Neste sentido, MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 14.

<sup>392</sup> No mesmo sentido, cfr. KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 142.

<sup>393</sup> Como, por exemplo, para efeito de preenchimento do critério funcional de admissibilidade para o exercício da relação laboral em comissão de serviço, constante do artigo 161.º do CT.

acessório, contrariamente aos trabalhadores comuns)<sup>394</sup>.

Tendo estes trabalhadores de desempenhar um papel de “*imagem de empresa*”<sup>395</sup> quer perante os demais trabalhadores quer perante terceiros, defende-se que este tipo de trabalhadores tem a obrigação de denunciar. Quanto ao modo de denunciar, deverá manter-se o mesmo critério da proporcionalidade *supra* explicitado, devendo o trabalhador tentar resolver a matéria primeiramente no seio da empresa e, caso tal não se concretize, perante terceiros.

Num segundo quadro, existem três situações em que o trabalhador deve denunciar, ainda que não decorrentes do CT: 1) em matéria de lavagem de dinheiro<sup>396</sup>; 2) em matéria de ambiente e perigo de poluição, em que a obrigatoriedade subsiste de modo a que sejam acionadas as necessárias medidas de prevenção<sup>397</sup>; 3) em matéria de segurança e saúde, por força do artigo 17.º, n.º 1, alínea e) da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que cria o dever aos trabalhadores de informar de forma imediata a entidade empregadora de situações para o qual haja um motivo plausível que constituam um perigo grave e imediato para a segurança e saúde<sup>398</sup>.

#### **4. A proteção de dados**

Tendo um impacto no nosso tema, não poderá deixar-se de tecer algumas considerações quanto à proteção de dados.

À semelhança de algum dos países analisados no Capítulo anterior, a Diretiva 95/46/CE também se aplica a Portugal, tendo sido transposta para o ordenamento jurídico português por força da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro (Lei da Proteção de Dados Pessoais).

---

<sup>394</sup> DIOGO LEOTE NOBRE, “A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento”, *Revista da Ordem dos Advogados*, 2008, n.º 2-3, pp. 951-952.

<sup>395</sup> Expressão de DIOGO LEOTE NOBRE, *A relevância dos comportamentos...*, p. 952.

<sup>396</sup> Cfr. art.º 20.º, alínea ff) da Diretiva 2005/60/CE.

<sup>397</sup> Como constante do art.º 5.º, n.º 2 da Diretiva 2004/35/CE, transposta para o ordenamento jurídico português pelo Decreto-Lei n.º 147/2008, de 29 de Julho, já com as alterações resultantes da Diretiva 2006/21/CE.

<sup>398</sup> A mesma situação verifica-se para os empregadores do Reino Unido, que só têm a obrigatoriedade de reportar às entidades empregadoras quanto a conduta constitua um perigo sério e imediato de segurança e saúde, nos termos da *Regulation 14 of the Management of Health and Safety at Work Regulations* de 1999, ou ainda condutas relacionadas com branqueamento de capitais, ao abrigo da Secção 93(A) do *Criminal Justice Act* de 1993. Cfr. DAVID LEWIS, *How should safety concerns...*, p. 44 e DAVID LEWIS, “When do employees have a contractual duty to report wrongdoing?”, *Industrial Law Journal*, 2004, n.º 3, ano 33, p. 280.



Ora, nos termos do art.º 3.º da referida Lei, consideram-se dados pessoais “*qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respetivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável a pessoa que possa ser identificada direta ou indiretamente, designadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social*”.

Assim, o trabalhador, ao realizar a sua denúncia de forma interna, encontra-se concomitantemente a ceder os seus dados pessoais à sua entidade empregadora<sup>399</sup>. Nestes termos, é necessário que se faça um balanço quanto à matéria de proteção de dados sob a perspetiva do nosso tema, sendo que daqui podem também surgir importantes diretrizes quanto aos moldes das denúncias.

Por sua vez, a CNPD através da Deliberação n.º 765/2009 referir que os dados fornecidos nas denúncias internas estariam abrangidos no artigo 8.º, n.º 2 da Lei n.º 67/98, estando por isso protegidos por este diploma, uma vez que podem estar em causa dados pessoais na denúncia. O mesmo será dizer que o seu tratamento da prévia autorização da CNPD.

Ora, uma vez que a aprovação prévia pela CNPD está dependente de um juízo de proporcionalidade entre o meio utilizado e o fim visado, tendo em consideração a proteção de dados pessoais, dos direitos fundamentais e os interesses das partes, esta apenas consentiu o tratamento nos procedimentos internos que visem “*prevenir e/ou a reprimir irregularidades no seio das sociedades, nos domínios da contabilidade, dos controlos contabilísticos internos, da auditoria, da luta contra a corrupção e do crime bancário e financeiro*”, por entender que apenas estes, de onde podem emergir “*danos mais gravosos para a atividade das empresas*” e que promoveu a responsabilização e transparência no seio destas, justificam o tratamento de dados numa denúncia interna<sup>400</sup>.

#### **a) A admissibilidade de denúncias anónimas**

##### **I. Querendo proteger os seus dados pessoais e/ou querendo ocultar a sua identidade**

---

<sup>399</sup> RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, pp. 172-173.

<sup>400</sup> Deliberação n.º 765/2009, de 21 de Setembro de 2009 da CNPD (sublinhado e negrito do próprio texto).

por receio de represálias, coloca-se consequentemente a questão da admissibilidade de denúncias internas anónimas.

Ora, se por um lado o trabalhador pode escapulir-se de retaliações ocultando a sua identidade, por outro o empregador terá dificuldade em defender-se de denúncias caluniosas.

**II.** DAVID LEWIS sugere uma preferência da confidencialidade perante o anonimato, com exceção de casos que justifiquem a quebra da confidencialidade, a saber: i) caso o trabalhador o consinta; ii) para assegurar que a denúncia é investigada, ao ser necessário investigar as fontes; iii) em casos de risco de saúde ou segurança<sup>401</sup>.

A CNPD tomou posição no sentido de excluir liminarmente a possibilidade de denúncias anónimas, para acautelar a propensão de denúncias caluniosas<sup>402</sup>. No entanto, parece consentir denúncias num “regime de confidencialidade” de modo a salvaguardar o trabalhador de discriminações ou represálias. Deste modo, e caso o trabalhador requeira a aplicação do regime de confidencialidade, a entidade empregadora encontra-se impedida de obter informações sobre a identidade daquele.

A CNPD dava conta da preocupação no tratamento de dados pessoais sensíveis pela exigência de meios internos de denúncia, pela propensa violação da Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, aconselhando assim a que fosse implementada uma forma segura de denúncia que assegurasse o respeito aos direitos de privacidade dos trabalhadores.

Repare-se que também nas instituições de crédito e sociedades financeiras é prevista a possibilidade de confidencialidade de participações feitas, nos termos do artigo 116.º-G, n.º 2 do RGIC<sup>403</sup>.

**III.** Tomando posição, defende-se que as denúncias anónimas não devem ser admissíveis. Primeiramente por constituírem uma fonte propiciadora à violação do dever de urbanidade, de respeito e de lealdade sem qualquer tipo de consequências, podendo subverter a teologia deste mecanismo para infligir danos na entidade empregadora sem a consequente responsabilização (disciplinar, civil e/ou criminal)<sup>404</sup>.

---

<sup>401</sup> DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 185.

<sup>402</sup> Através da Deliberação n.º 765/2009.

<sup>403</sup> JOSÉ FERREIRA GOMES, *Da administração à fiscalização...*, p. 314.

<sup>404</sup> Neste sentido, KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 131. Quanto ao aspeto criminal, cfr. o acórdão do TRC de 06/06/2007, rel. Gabriel Catarino, proc. n.º 24/05.1TACVL.C1: “o direito criminal, nomeadamente nos crimes de injúria e difamação, não

Num segundo argumento, as denúncias anónimas poderão ter mais efeitos nocivos que benéficos para o próprio trabalhador, na medida em que não lhe permite assegurar qualquer tipo de proteção, consentindo, ainda assim, a descoberta por parte do empregador da sua identidade<sup>405</sup>, porque, exemplificativamente, apenas um número restrito de trabalhadores tinham ou podiam ter tido conhecimento de determinados factos<sup>406</sup>. Por consequência, o trabalhador cairia numa armadilha: poderia sofrer retaliações sem que pudesse demonstrar que estas se deviam à sua denúncia<sup>407</sup>.

Finalmente, e observando também os interesses dos empregadores, a denúncia anónima obsta a uma investigação completa da matéria ali vertida, uma vez que torna impossível a solicitação de informações adicionais<sup>408</sup>.

Incumbe, no entanto, dar nota de que o legislador introduziu uma possibilidade de o trabalhador requerer o seu anonimato na Lei n.º 19/2008, de 21 de Abril, mais concretamente no seu n.º 3, alínea a), o que apenas terá aplicação caso se trate de uma denúncia em matéria de criminalidade organizada e económico-financeira. Todavia, esta possibilidade legal parece ingerir-se já no âmbito do processo penal (tanto mais que o legislador refere que o trabalhador poderá requerer o anonimato “*até à dedução de acusação*”, portanto já em pleno âmbito de um processo de natureza penal), o que escapa ao escopo deste estudo.

## **b) A conservação dos dados da denúncia**

Uma vez que foi sufragada a tese da denúncia interna e subsidiariedade da denúncia externa e a inadmissibilidade de denúncias anónimas, é ainda pertinente ter em linha de conta uma outra importante ótica concernente dos dados pessoais constante da denúncia: a da sua conservação.

---

*pune por motivos unicamente individuais, mas pela projeção social dos crimes*”, o acórdão do TRP de 16/12/2015, rel. António José Ramos, aquele que “*viola segredos que não poderia divulgar, não estamos perante o exercício de um direito, mas de uma ilegalidade punida criminalmente*” e, finalmente, o acórdão do TRC de 05/11/2009, rel. Fernandes da Silva: “*dever esse cuja violação poderá reivindicar-se algures na fronteira de difícil identificação, entre o ilícito penal e responsabilidade civil*”.

<sup>405</sup> Cfr. DAVID LEWIS, *Whistleblowing at work: on what principles should...*, p. 185. O trabalhador poderá ter a sua posição jurídico-processual debilitada ao pretender demonstrar que o seu despedimento, p ex., foi discriminatório por via da denúncia, quando desta não consta a sua identidade.

<sup>406</sup> GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world...*, p. 17.

<sup>407</sup> Pense-se no caso da proteção conferida pelo artigo 5.º, alínea c), da Convenção n.º 158 da OIT, que obsta ao despedimento por conta da denúncia.

<sup>408</sup> KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 131.

Como já foi *supra* apontado, a Lei da Proteção de Dados regula a matéria no nosso ordenamento jurídico. Neste particular, o diploma prevê que os dados pessoais possam ser conservados de modo a “*permitir a identificação dos seus titulares apenas durante o período necessário para a prossecução das finalidades da recolha ou do tratamento posterior*”.

Assim, defende-se que os dados da denúncia não poderão ser mantidos *ad eternum*, algo que poderia levar à perseguição do trabalhador. Assim, a CNPD deverá fixar um período em que os dados devem ser fixados, nos termos do artigo 29.º da Lei da Proteção de Dados. Caso a entidade empregadora decida investigar o conteúdo da denúncia, poderá legitimamente conservar os dados<sup>409</sup>.

## **§2. Aspetos materiais**

### **1. Veracidade da denúncia**

Um aspeto material da denúncia que também é relevante analisar é a sua veracidade<sup>410</sup>.

Neste particular, incumbe observar o acórdão do TRP de 08/10/2012<sup>411</sup>, em que esteve em causa o despedimento de um trabalhador que exercia funções de fiel de armazém (sendo responsável pela arrumação e conservação dos bens que ali se encontravam), por ter denunciado à ASAE as parcas condições de higiene existentes no armazém onde eram guardados produtos alimentares que se destinavam ao consumo por parte de idosos e crianças da Santa Casa da Misericórdia.

Da matéria de facto constou assente que o trabalhador terá apresentado queixa junto da ASAE do estado de conspurcação em que o armazém se encontrava, visto a entidade empregadora objetar à sua limpeza frequente<sup>412</sup>, o que suscitou uma vistoria por parte do Instituto da Segurança Social.

Na decisão de despedimento, a entidade empregadora referiu que a denúncia à ASAE

---

<sup>409</sup> Também em França, o CNIL apenas permite a conservação por dois meses, salvo se houver procedimento disciplinar ou criminal na sua sequência, cfr. KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 150.

<sup>410</sup> Como corretamente aponta MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 11.

<sup>411</sup> Aresto do TRP de 08/10/2012, rel. Paula Leal de Carvalho, proc. 346/11.2TTVRL.P2.

<sup>412</sup> Chegou, de facto, a impedir que as empregadas de limpeza realizassem as suas funções, apenas consentindo na limpeza do WC comum aos funcionários e zona de entrada do armazém.

terá sido realizada por motivos de “*reação e vingança*”, consubstanciando-se um “*ataque, pedindo a responsabilização da própria entidade patronal*”, o que violaria o dever de lealdade, uma vez que se trataria de um “*ato pensado, livremente praticado e, pelos vistos preparado já desde 2009, o arguido levou para fora da instituição o mau relacionamento que com esta começara a ter*”. Ora, aquele tribunal superior viria a considerar que, no que tange a veracidade da denúncia realizada pelo trabalhador, “*a ele trabalhador competirá a prova da veracidade dos factos denunciados, sob pena de, não a fazendo, violar, aí sim, o dever de lealdade, de respeito e de defesa do bom nome da sua entidade empregadora*”.

A jurisprudência é unânime e aponta assim para a necessidade de veracidade dos factos denunciados pelo trabalhador, sob pena de incumprimento do dever de lealdade para com a entidade empregadora<sup>413</sup>.

No entanto, após a investigação da denúncia pode chegar-se à conclusão de que as alegações do trabalhador não correspondem à verdade<sup>414</sup>.

Coloca-se subsequentemente a seguinte questão: violará o trabalhador o dever de lealdade por fazer apelo a factos inverídicos?

Tornam-se consequentemente conjecturáveis dois cenários: 1) o trabalhador conhece a falsidade das informações constantes da denúncia e tal não impede de as disseminar; 2) o trabalhador não conhece a falsidade dos factos.

Na primeira hipótese o trabalhador viola o dever de lealdade, podendo ser alvo de sanção disciplinar por violação deste dever, bem como responsabilizado civilmente pelos danos causados à entidade empregadora pela sua divulgação<sup>415</sup>.

Já na segunda hipótese estamos perante um caso de verdade putativa<sup>416</sup>, em que o trabalhador crê fundadamente que as informações são verdadeiras e correspondem a condutas reprováveis da entidade empregadora<sup>417</sup>.

---

<sup>413</sup> No mesmo sentido do acórdão *supra* relatado, cfr. o STJ de 23/03/1988, rel. Dias Alves, proc. n.º 001829, in *Acórdãos Doutrinários*, n.º 325, p. 1443, relativamente a denúncias e acusações feitas pelo trabalhador: “*importa que não adote comportamentos também eles ilegítimos e desadequados, que esteja sustentado em factos concretos, sem se limitar a deixar no ar acusações graves, sem suporte factual*” (sublinhado nosso).

<sup>414</sup> LAURA MOTA, *O dever de lealdade...*, p. 161.

<sup>415</sup> LAURA MOTA, *O dever de lealdade...*, p. 161.

<sup>416</sup> Na aceção de MARIA TERESA CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees...*, p. 11.

<sup>417</sup> Tal como refere LAURA MOTA, *O dever de lealdade...*, p.161, muitas das vezes o trabalhador baseia-se em dados obtidos juntos da entidade empregadora, o que pode coartar a investigação. Repare-se que nalguns casos de matéria de alguma complexidade é difícil ao trabalhador tirar ilações quanto à constituição de conduta reprovável/ilegal, p. ex., nos casos de fraude financeira, do qual nem todos os

Para esta questão crê-se que o critério a atender será, novamente, o da boa-fé. Nestes termos, se o trabalhador não sabia, nem tinha de saber da falta de veracidade da informação, não deve ser sancionado por tal, por ter realizado a denúncia de boa-fé. Caso contrário, sabendo da falsidade ou devendo saber, poderá ser alvo de sanções disciplinares por violação do dever de lealdade, bem como responsabilizado civilmente pelos danos causados à entidade empregadora<sup>418</sup>. Assim, não é de exigir que o trabalhador prove a veracidade dos factos, bastará que demonstre que diligenciou no sentido de apurar a veracidade e que agiu em conformidade com o dever de lealdade<sup>419</sup>.

## **2. A influência do dever de urbanidade**

Como *supra* tivemos oportunidade de analisar, o exercício da liberdade de expressão do trabalhador deve ser realizado em conformidade com os deveres laborais a que se encontra constrito<sup>420</sup>. Assim, e sem prejuízo do que foi mencionado quanto ao dever de lealdade, o trabalhador está impedido de exercer aquela liberdade em dissonância com o dever de urbanidade. A admissibilidade de denúncias sobre a sua entidade empregadora poderá colocar em crise o respeito deste dever<sup>421</sup>, uma vez que o trabalhador se encontra a realizar um “ataque” à sua entidade empregadora.

Ora, ainda que na prática de whistleblowing o trabalhador tenha de ter em consideração o cumprimento do dever de urbanidade emergente do art.º 128.º, n.º 1, alínea a) do CT, existirá algum critério para que o trabalhador possa realizar a denúncia sem que viole o dever?

É certo, como vimos, que o trabalhador encontra-se impossibilitado de invocar a liberdade de expressão para colocar em risco os princípios ou deveres emergentes da relação laboral, pelo que é exigido ao trabalhador que realize a denúncia de uma forma ponderada e cortês, tal como mencionou o acórdão do STJ de 28/05/2014<sup>422</sup>. Para a

---

trabalhadores têm conhecimento de causa para apurar a qualificação das condutas. RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1116.

<sup>418</sup> Assiste razão a KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, pp. 143-144.

<sup>419</sup> No seguimento de LAURA MOTA, *O dever de lealdade...*, p. 161.

<sup>420</sup> Como refere o STJ de 11/10/2001, rel. Alípio Calheiros: “o direito de o trabalhador manifestar opinião não pode nem deve ser exercido violando os seus deveres para com a entidade patronal” e, mais recentemente, o STJ de 28/05/2014, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1.

<sup>421</sup> Tal como constatarem KATRIN DECKERT / MORGAN SWEENEY, *Whistleblowing: National Report for France...*, p. 143.

<sup>422</sup> STJ de 28/05/2014, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1.

aferição do respeito por este dever é necessário realizar-se um juízo casuístico do contexto em que as expressões se inserem, do contexto empresarial, e das pessoas a que respeitam, aferindo-se assim a adequação social das mesmas<sup>423</sup>.

Posto isto, apresentamos reservas a que o trabalhador possa utilizar expressões sarcásticas ou humorísticas no conteúdo da sua denúncia, contrariamente a outros ordenamentos jurídicos. A utilização deste tipo de expressões poderá ser erroneamente interpretada como contendo em si um sentido injurioso, risco que se deve evitar.

Em suma, é importante que no ato de denúncia o trabalhador não atinja a honra, reputação e a imagem do empregador, sob pena de violação deste dever.

### **§3. Aspeto teleológico**

**I.** Discute-se ainda a eventual relevância da motivação do trabalhador para efeitos de atribuição de proteção. Ainda que este elemento seja de difícil prova, terão de ser julgados factos quer permitam a ilação da motivação do trabalhador em denunciar a sua entidade empregadora<sup>424</sup>.

Um dos fatores para determinação do aspeto teleológico pode ser, por exemplo, o *timing* da denúncia. É curioso notar que no Canadá os trabalhadores do sector público só podem denunciar condutas nos 60 dias subsequentes ao seu conhecimento (ou em que deveria conhecer), evitando que os trabalhadores usem a figura abusivamente, *i. e.*, como meio de retaliação<sup>425</sup>.

**II.** Existem dois sistemas principais no que concerne a relevância da motivação do trabalhador<sup>426</sup>.

Um dos sistemas assenta numa visão pragmática, que desconsidera por completo o

---

<sup>423</sup> Tal como resulta do acórdão do STJ de 19/11/2014, rel. António Leones Dantas, proc. n.º 525/07.7TTFUN.L2.S1.

<sup>424</sup> PETER BOWAL, *Malice and Whistleblowing*..., p. 115. Também DEBRA WROGE, “Whistleblowers: Loyal corporate employee or disloyal employee?”, *Communication and Theater Association of Minnesota Journal*, 2008, n.º 4, vol. 35, p. 34, refere que: “An individual’s true motivation for blowing the whistle may be difficult to identify; a whistleblower may be driven by motives of retribution”. JESSICA LYNN HILDEBRAND / TARA J. SHAWER, “The impact of empathy and selfism on whistleblowing intentions”, *Journal of Accounting, Ethics and Public Policy*, 2016, n.º 3, p. 610, vão mais além, apontando que ainda que os whistleblowers tenham traços de empatia para com a entidade empregadora raramente agem de forma puramente altruísta.

<sup>425</sup> Nos termos da Secção §19, n.º 1 do *Public Servants Disclosure Protection*. Cfr. GREGOR THUSING / GERRIT FORST, *Whistleblowing around the world*..., p. 22.

<sup>426</sup> Na esteira de JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta*..., p. 158-159, que aqui seguimos de perto.

motivo do trabalhador, apenas dando importância à utilidade prática da denúncia (a eliminação da conduta denunciada e a minoração de danos dela emergentes). Neste, desde que os agentes sejam punidos e a lei reforçada, é irrelevante a motivação, porquanto o fim último da figura está consumado: a prossecução do interesse público<sup>427</sup>.

Averiguou-se a existência deste sistema no ordenamento jurídico dos Estados Unidos da América, em que não existe qualquer tipo de exigência em termos de elemento teleológico<sup>428</sup>.

O outro modelo, denominado por modelo ético, associado à defesa do interesse público e ao exercício de um direito cívico, confere relevo à motivação do trabalhador. Ainda dentro deste modelo, são identificáveis duas ramificações: a) um subsistema que exige a boa-fé do trabalhador; b) um subsistema que exige o intento da defesa do interesse público ao trabalhador. Esta última bifurcação é conjeturável pela recente alteração legislativa no Reino Unido, por mão do ERRA, onde releva o intento do interesse público, já não a boa-fé<sup>429</sup>.

Assim abrem-se duas hipóteses: 1) caso o trabalhador exercite este direito de boa-fé, ser-lhe-á conferida tutela plena, contra qualquer sanção ou comportamentos discriminatórios; 2) caso o trabalhador o exerça por motivo de vingança para com a entidade empregadora, v. g., com vista à ofensa da imagem e honra da entidade empregadora, a sua tutela será limitada à proibição geral de discriminação, podendo, no entanto, ser alvo de ações disciplinares por parte da entidade empregadora por preterição do dever de lealdade, assim como responsabilizado civilmente pelos danos causados à entidade empregadora<sup>430</sup>.

### **III. Cumpre então tomar posição.**

Tendo então em conta a axiologia desta figura (defesa de interesses públicos e privados, mormente os da própria entidade empregadora) argui-se que a motivação do trabalhador deve relevar.

Tendo a relação laboral como pilar fundamental a boa-fé, seria demagógico arguir

---

<sup>427</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 157. Isto é bastante claro nas palavras de PETER BOWAL, *Malice and Whistleblowing...*, p. 114: “*Malice or an inability to prove good faith does not necessarily mean there is no wrongdoing or that it ought to be excused [...] the good faith and motives of the whistleblower are genuinely the least of the organization’s practical concerns*”.

<sup>428</sup> Cfr. a análise *supra* realizada deste ordenamento jurídico.

<sup>429</sup> Razão pela qual aqui divergimos da classificação de JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, pp. 158-159.

<sup>430</sup> Ou outros, como o dever de urbanidade.



que o trabalhador pudesse no momento de whistleblowing colocar este princípio em questão. É, portanto, de exigir boa-fé ao trabalhador que denuncie a sua entidade empregadora<sup>431</sup>.

Assim, o trabalhador que realize a denúncia de má-fé não reúne o elemento subjetivo do dever de lealdade<sup>432</sup>, violando assim este dever.

É também arredada a possibilidade de invocação da liberdade de expressão para este efeito, porquanto aquela liberdade fundamental não permite uma utilização abusiva/absoluta<sup>433</sup>. De outra forma, seria difícil à entidade empregadora manter a disciplina no trabalho, assim como a manutenção do sigilo das informações relativas à sua atividade<sup>434</sup>.

Desta forma, a aplicação de sanções disciplinares a trabalhadores que denunciem de má-fé poderá ter um efeito dissuasor de condutas maliciosas nos remanescentes trabalhadores, minimizando os riscos de reincidência (quer do próprio, caso não seja despedido, ou de outros trabalhadores)<sup>435</sup>.

Pelo ora exposto, rejeita-se também a possibilidade de recompensa financeira do trabalhador pela sua denúncia. Não só por se considerar que se trata de um exercício de um direito, associado a um modelo ético (que não tem como subjacente uma contrapartida pecuniária), mas principalmente por a medida incentivar denúncias abusivas e infundadas cujo único escopo seria a recompensa<sup>436</sup>, aniquilando assim o princípio da boa-fé, com as consequências negativas daí advindas: o fomento de denúncias unicamente motivadas pela recompensa financeira e o fomentando um clima de hostilidade na empresa<sup>437</sup>. Repare-se, por exemplo, no sucedido no ordenamento jurídico norte-americano aquando

---

<sup>431</sup> Neste sentido, conclui também JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 159. Repare-se que resulta também da nota ao princípio E do Capítulo IV do OCDE, *Principles of Corporate Governance...*, pp. 47-48 que: “*Os princípios da OCDE sobre Empresas Multinacionais encorajam a comunicação da queixa, de boa-fé, às autoridades competentes*”.

<sup>432</sup> TRE de 07/02/2012, rel. João Nunes, proc. n.º 238/10.2TTFAR.E1.

<sup>433</sup> PAULA QUINTAS, *Os direitos de personalidade consagrados no Código do trabalho...*, p. 166 refere que do campo desta liberdade ficam afastadas todas as condutas dotadas de *animus nocendi* (*proibição de prejudicar outra pessoa e sem resultar alguma utilidade para o seu titular*)”.

<sup>434</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1157. Entre nós, cfr. JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 159.

<sup>435</sup> PETER BOWAL, *Malice and Whistleblowing...*, p. 115.

<sup>436</sup> JOHANNA SCHWARTZ MIRALLES, “Les récompenses financières des lanceurs d’alerte portent-elles atteinte aux droits fondamentaux? Le cas du droit américain”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, p. 7, acessível em: <https://revdh.revues.org/2383>.

<sup>437</sup> MATTHIAS SCHMIDT, *Whistleblowing regulation...*, p. 158 e JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 149, nota 53. O acórdão do TEDH *Matúz vs. Hungria*, conclusão 45 é claro no sentido de afastar tutela ao trabalhador que aja com o motivo primordial de vingança pessoal contra o empregador ou meramente para obter uma vantagem pessoal ou pecuniária.

da estatuição de um sistema de recompensa financeira para os whistleblowers, na *Federal Claims Act*, em que se passou de uma média de seis denúncias falsas por ano para uma média de duas por dia no ano de 1999<sup>438</sup>.

#### **§4. Uma possível definição de whistleblowing**

**I.** A figura que ora tivemos oportunidade de abordar não tem uma definição homogénea, sendo indissociável dos requisitos a que os diversos ordenamentos jurídicos apelam<sup>439</sup>. Uma vez analisadas as possíveis coordenadas do whistleblowing no ordenamento jurídico português, cumpre então desenhar uma possível definição do termo whistleblower e whistleblowing.

Desta forma, a de escolha do termo é de deveras acuidade, por dois pontos: 1) para efeito de definição de trabalhador abrangido pela proteção visada aos whistleblowers e para efeito de condutas denunciáveis; 2) de modo a evitar um sentido pejorativo, o que deve ser evitado, por tal constituir um efeito dissuasor na denúncia de factos ilícitos cujos danos podem potencialmente ser evitados<sup>440</sup>.

**II.** Numa primeira etapa importará distinguir o whistleblowing do direito de crítica por parte do trabalhador. Ainda que muitas das vezes estas figuras sejam mescladas numa só, representam realidades diferentes.

O critério para distinção deverá então ser a observância dos interesses que o trabalhador pretende acautelar. Enquanto no direito de crítica o trabalhador pretende ainda acautelar os interesses da sua entidade empregadora, corrigindo as suas condutas de modo a que gestão empresarial seja feita de forma mais correta possível, no whistleblowing o trabalhador pretende defender interesses de igual ou superior valor ao do interesse do empregador<sup>441</sup>.

Ainda que as duas situações urjam enquadradas dogmaticamente entre o dever de lealdade e liberdade de expressão, não significa que sejam uma e a mesma coisa. O trabalhador pretenderá primordialmente a defesa do interesse público ao denunciar a sua

---

<sup>438</sup> SHAWN MARIE BOYNE, *Financial Incentives and Truth-Telling...*, p. 280.

<sup>439</sup> Assim, DAVID LEWIS, *Whistleblowing in a changing legal climate...*, pp. 72-73.

<sup>440</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 17.

<sup>441</sup> Na esteira de JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 139-140.

entidade empregadora.

**III.** Importará também numa última instância uma definição terminológica quanto a alguns conceitos do tema.

Existe uma dificuldade na tradução literal do termo whistleblower, sendo utilizadas em vários países expressões como “informador” ou “bufo”<sup>442</sup>. Diversamente, noutros países utiliza-se o próprio estrangeirismo de whistleblower, para evitar qualquer tipo de conotações negativas a que este termo se encontra propenso.

Esta conotação negativa também é real em Portugal, pelo que a utilização dos termos ora descritos é rapidamente associada ao regime do Estado Novo<sup>443</sup>.

No entanto, um sentido pejorativo deve ser afastado, por o whistleblowing (uma vez feito dentro dos moldes já meditados) ser realizado em prol de vários sujeitos na sociedade em geral<sup>444</sup>.

Ainda que atualmente se continue recorrentemente a utilizar os estrangeirismos defende-se que o termo correto a utilizar nestas situações será trabalhador denunciante, considerando que etimologicamente esta conceção está ela própria associada à denúncia de condutas ilegais, contraordenacionais ou condutas eticamente reprováveis com vista à prossecução do interesse público.

Quanto a nós, devem ser evitados os estrangeirismos “whistleblower” e “whistleblowing” na conceitualização do tema, porquanto estes poderão ter como subjacente uma realidade distinta da nossa, como por exemplo a da Common Law, que obedece a princípios diferentes.

**IV.** Tendo em conta os critérios supra expostos, classifica-se o whistleblowing como a denúncia voluntária por parte do trabalhador de boa-fé de condutas plausivelmente ilegais, contraordenacionais ou ainda condutas atentatórias dos bons costumes ou em desconformidade com a ética governamental da empresa.

---

<sup>442</sup> TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL, *Whistleblowing in Europe: Legal Protections For Whistleblowers In The EU...*, p. 19.

<sup>443</sup> JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta...*, p. 132.

<sup>444</sup> RICHARD E. MOBERLY, *Sarbanes-Oxley's structural model...*, p. 1142.

## **§5. Necessidade de legislação**

**I.** A temática ora retratada acarreta consigo um debate que urge um maior grau de ponderação: será necessária legislação específica para proteção do trabalhador? Se sim, em que termos?

Como já tivemos oportunidade de constatar, a Convenção n.º 158 da OIT impede que os trabalhadores sejam despedidos em consequência de denúncias realizadas ou participação processual em processos movidos contra a sua entidade empregadora. No entanto, ao longo deste estudo denotou-se que a jurisprudência portuguesa pouco recorre a este diploma, perspetivando o tema apenas numa ótica restrita entre dever de lealdade, dever de sigilo e liberdade de expressão dos trabalhadores.

O resultado deste tratamento primário fornecido pelos tribunais superiores é, evidentemente, a desproteção dos trabalhadores, que apenas conseguem aludir aos termos gerais para fundamentar a sua pretensão, em que raramente conseguem ver as suas alegações consideradas procedentes.

**II.** Existem no ordenamento jurídico português regras dispersas quanto a esta temática no geral, e proteção concreta quanto algumas matérias, como é o caso da proteção de trabalhadores que efetuam denúncias de condutas da sua entidade empregadora relativamente a matérias específicas, tal como é o flagrante caso do artigo 4.º da Lei n.º 19/2008, de 21 de Abril<sup>445</sup>.

Defende-se que deverá ser criado um estatuto próprio quanto a esta matéria, em parte por se considerar que a Convenção da OIT se revela particularmente ineficaz na tutela interna dos trabalhadores em sede de whistleblowing (por conta da sua inaplicabilidade por parte dos tribunais).

Mas é só do interesse do trabalhador que se fala quando se aborda a necessidade de legislação, pois circunscrever o tema unicamente à tutela do trabalhador seria reduzir o tema a um mero fragmento daquilo que realmente ele comporta. Sendo indiscutível que o objetivo primordial é a proteção do trabalhador, indiretamente permite às entidades empregadoras conhecerem os moldes em que os trabalhadores podem realizar denúncias relativas aos seus atos/omissões e permite uma maior envolvência dos trabalhadores na

---

<sup>445</sup> Com as alterações providenciadas pela Lei n.º 30/2015, de 22 de Abril.

sua correta governação da entidade empregadora e manutenção do interesse público, porquanto subjacente à tutela do trabalhador está não só a defesa do empregador e da sociedade em geral, tendo esta interesse na manutenção da legalidade e na persecução responsabilização daqueles que infringem as regras<sup>446</sup>.

Não se deve proteger o trabalhador pelo simples facto de este pretender a defesa do interesse público (ainda que tal seja um fator a considerar), mas primordialmente pelo exercício de um direito e pelo exercício da sua liberdade de expressão<sup>447</sup>.

Ademais, a proteção por força de um estatuto autónomo deve alargar-se também a trabalhadores que sejam testemunhas em eventuais processos emergentes da denúncia efetuada, pois a não abrangência destes poderá tolher o efeito prático da investigação subsequente da comunicação. Desta forma, fortalecer-se-ia o conteúdo da Convenção n.º 158 da OIT que apenas considera o despedimento.

E tal como se sucede noutros países analisados neste estudo, a proteção não deve ser restrita aos trabalhadores nos termos do art.º 11.º do CT, mas deve aplicar-se também aos trabalhadores com vínculos especiais mencionados no artigo 9.º do CT e aos prestadores de trabalho nos termos do artigo 10.º do CT<sup>448</sup>.

Acompanhando as considerações de MÁRIO PINTO, tomamos como certo que *“toda a teorização da conflitualidade económico-laboral, interindividual ou colectiva, tem de se refundar na necessidade de não apenas manter e melhorar as condições de trabalho, mas também, e solidariamente, de manter e melhorar o tecido normativo da economia de mercado”*<sup>449</sup>.

**III.** Mas a discussão não se encerra com a legislação interna, podendo ser cogitada a possibilidade do estabelecimento de regime jurídico de natureza internacional ou de direito da união europeia.

Este ponto deve ser discutido pois as disposições nacionais poder-se-ão verificar insuficientes para a proteção do trabalhador e muitas das vezes contraditórias, permitindo um estatuto internacional/europeu uma harmonização dos diversos ordenamentos

---

<sup>446</sup> KEVIN RUBINSTEIN, *Internal Whistleblowing...*, p. 642: “Lastly, society has an interest in encouraging lawful behaviour and ensuring that those responsible for wrongdoing are held accountable for their action”.

<sup>447</sup> Acompanhamos RUDIGER KRAUSE, *Duty to Loyalty...*, p. 176.

<sup>448</sup> Na Roménia, contrariamente, esta premissa não se coloca, considerando que os prestadores de trabalho não têm um regime jurídico que preveja a sua atividade. Neste particular, cfr. RALUCA DIMITRIU, *Romania: First steps to whistleblowers’ protection...*, p. 251.

<sup>449</sup> MÁRIO PINTO, *Balanço de um encontro...*, p. 552.

jurídicos e uma tutela uniforme do trabalhador, aumentando-se a segurança jurídica<sup>450</sup>.

Não se pense, no entanto, que tal se trata de uma tarefa simples.

Está aqui em causa a previsão de um estatuto que faz apelo aos princípios de cada sistema. Por exemplo, os ordenamentos jurídicos da família jurídica da Common Law não atribuem relevância à motivação do trabalhador em denunciar, ao passo que nos sistemas das famílias jurídicas romano-germânicas enquanto corolário do exercício de um direito cívico aquele tem também impacto na atribuição de tutela ao trabalhador.

Ainda que assim seja, existem alguns pontos de convergência, o que abre a possibilidade de consenso. Poderiam assim ser abordadas temáticas como a definição de whistleblower, quais as matérias em que o trabalhador poderia denunciar e a proteção a atribuir em caso de denúncia<sup>451</sup>.

Mas menos dificuldades enfrenta o mesmo cenário na União Europeia<sup>452</sup>. Primeiramente, há que mencionar que a preocupação quanto ao nosso tema não é nova. Basta atentar que o Conselho da Europa aprovou a Recomendação 2014/7, de 30 de abril de 2014, para proteção dos whistleblower, em que dava conta precisamente da necessidade de proteção dos trabalhadores que denunciem, ainda que esta Recomendação se limite ao âmbito do combate à corrupção.

Num segundo ponto, é de enfatizar que o tratamento da nossa temática em sede de União Europeia é praticamente uniforme, sendo enquadrado em sede de dever de lealdade e liberdade de expressão, havendo soluções semelhantes para os diversos problemas aqui levantados.

Tal deve-se também ao regime já harmonizado que o Direito da União Europeia criou no seio dos ordenamentos jurídicos analisados, tal como se denota em matéria de proteção de dados por conta da Diretiva 95/46/CE (a ser revogada pelo Regulamento (UE) 2016/679).

Este regime uniformizado apenas se estreitou pela Diretiva (UE) 2016/943 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2016, relativa à proteção de know-how e de informações comerciais confidenciais (segredos comerciais) contra a sua aquisição, utilização e divulgação ilegais, que serviu para uniformizar o dever de sigilo

---

<sup>450</sup> Também neste sentido, cfr. MARJORIE BEULAY, *Lanceurs d'alerte...*, p. 1.

<sup>451</sup> Cfr. MARJORIE BEULAY, *Lanceurs d'alerte...*, p. 7-10, embora a Autora também realce as dificuldades práticas no alcance de um acordo e que instrumento seria adequado para a previsão de regras quanto ao tema.

<sup>452</sup> Neste sentido, cfr. TANIA RACHO, *La possibilite d'un encadrement juridique des lanceurs d'alerte...*, p. 6.

estabelecer como regime excecional o trabalhador que denuncia determinadas condutas da entidade empregadora com vista à defesa do interesse público, podendo isto server como passo fundador para uma legislação europeia quanto ao tema.

Para além disso, a saída do Reino Unido da União Europeia poderá fazer com o processo não se torne tão difícil, pois é neste ordenamento jurídico que se detetam maiores discrepâncias com os ordenamentos jurídicos europeus analisados, pois, apesar de ainda pertencer à Europa e mantendo o respeito pelas Diretivas da União Europeia, integra a família jurídica da Common Law, razão pela qual em alguns pontos se denotou diferença com o resto dos ordenamentos europeus.

## **CONCLUSÕES**

**I.** A possibilidade de denúncia em moldes concretos e determinados permitiria não só a prevenção e correção de condutas em desconformidade com o direito, mas também uma maior envolvimento dos trabalhadores na correta governação da empresa;

**II.** Verifica-se que grande parte dos ordenamentos jurídicos analisados aponta para a relevância da motivação do trabalhador, tendo como subjacente que as relações laborais se devem orientar em conformidade com o princípio da boa-fé. Apenas no ordenamento jurídico dos EUA se denota a exceção a esta regra, por aí se considerar que o interesse público se sobrepõe aos interesses particulares;

**III.** Os ordenamentos jurídicos analisados perspetivam as denúncias anónimas apreensivamente, por não garantirem a conformidade deste tipo de denúncias com os deveres laborais nem com o direito do contraditório consagrado pela Diretiva relativa à proteção de dados. No entanto, admite-se ainda que o trabalhador possa realizar a sua denúncia com carácter confidencial da sua identidade, salvaguardando assim o trabalhador de eventuais represálias e o empregador de denúncias infundadas e caluniosas;

**IV.** Apenas o ordenamento jurídico dos EUA admite a realização denúncias anónimas, por se pretender a integridade financeira do Estado, independentemente dos meios utilizados. Esta regra cria, no entanto, dificuldades para empresas multinacionais que aqui pretendam operar, mas que sejam provenientes de um ordenamento, onde a regra é a da inadmissibilidade de denúncias anónimas, ficando vinculadas a duas regras diametralmente opostas;

**V.** Conclui-se que deve ser dada uma oportunidade à entidade empregadora de corrigir a conduta visada, sendo prioritária a denúncia interna. Apenas em casos restritos, poderá o trabalhador alertar diretamente entidades terceiras. Poderá ainda este sujeito recorrer a terceiros caso utilize a denúncia interna e desta não emergjam quaisquer efeitos úteis. Esta regra vigora em todos os ordenamentos jurídicos analisados;

**VI.** É de parca harmonização com a exigência de boa-fé do trabalhador a contingência de atribuição de uma recompensa financeira ao trabalhador que denuncia a sua entidade empregadora, não só à luz do Direito Positivo português, mas também nos



demais ordenamentos jurídicos da família jurídica romano-germânica. Paradoxalmente, na família jurídica da Common Law, este sistema é bastante frequente, uma vez que o trabalhador realiza a sua denúncia para proveito do interesse público;

**VII.** O trabalhador não deve ser obrigado a realizar a denúncia contra a sua entidade empregadora, mas sim protegido caso assim intente. No entanto, trabalhadores com responsabilidade no seio da empresa têm obrigação de denunciar a entidade empregadora por força do dever de lealdade que é mais intenso;

**VIII.** Quanto à legislação existente para tutela do trabalhador, constatou-se que na família jurídica da Common Law existe legislação concreta quanto a este ponto, em certa medida como contrabalanço do princípio das relações laborais “*at will*”. Já na família jurídica romano-germânica, raramente existe legislação concreta para proteção do trabalhador (excetuando na França – nos remanescentes casos é apenas para o trabalhador público), pelo que a questão é ensaiada nos termos gerais da legislação laboral. No entanto, reparou-se num crescente debate quanto à necessidade de legislação para proteção do trabalhador (são os casos da Roménia e Itália, onde existem propostas legislativas, e Alemanha, tendo já sido rejeitadas várias propostas nesse sentido, mas a polémica vai perpetuando-se);

**IX.** Da análise realizada dos ordenamentos jurídicos estrangeiros e do ordenamento jurídico português, constata-se que as divergências de soluções quanto aos diversos problemas que o tema levanta são justificados pelas diferenças culturais e pelos próprios princípios inerentes a cada ordenamento jurídico. Tal ficou evidente na diferença entre tratamento na família jurídica da Common Law e romano-germânica, sendo que no primeiro se recorre primordialmente a leis específicas para o efeito e no segundo apela-se aos princípios gerais já existentes (pese embora, atualmente nesta última também já se comece a trilhar caminho no sentido de legislar);

**X.** Considerando as diferenças no tratamento do tema da presente dissertação é com alguma apreensão que se perspetiva a possibilidade de estabelecimento de um estatuto internacional para proteção do trabalhador, porquanto vislumbram-se soluções diametralmente opostas em alguns pontos, nomeadamente no que concerne à relevância da motivação do trabalhador. Já no que concerne a eventualidade do estabelecimento de um regime a nível europeu, tal solução será mais viável, atentando que os ordenamentos

apresentam já regras semelhantes (também fruto do Direito da União Europeia, que tende a harmonizar os ordenamentos jurídicos) e atentando que o Reino Unido saíra da União Europeia;

**XI.** Defende-se também a necessidade de intervenção do legislador português para amparo do trabalhador, na medida em que os tribunais têm vindo a demonstrar que os instrumentos ora vigentes não são eficazes;

**XII.** A intervenção do legislador seria também relevante para a definição do papel das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores perante o nosso tema.

## BIBLIOGRAFIA

ABADIE, PAULINE

- “Le salarié lanceur d’alerte aux États-Unis et en France: pour une articulation harmonieuse entre dissidence et loyauté”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, acessível em: <http://revdh.revues.org/2649> [em linha, acedido a 29/09/2016].

ABRANTES, JOSÉ JOÃO

- “Contrato de trabalho e Direitos Fundamentais”, in: ANTÓNIO MOREIRA [coord.] – *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*. Coimbra: Almedina, 1999, pp. 103-115;
- *Direito do trabalho: ensaios*. Lisboa: Cosmos, 1995;
- “O Código do Trabalho e a Constituição”, in: JOSÉ JOÃO ABRANTES – *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

ABREU, JORGE MANUEL COUTINHO DE

- “Corrupção privada, bom governo, transparência e responsabilidade social das empresas (nótulas interrogativas)”, *Revista de Estudos do Instituto do Conhecimento Abreu Advogados*, 2015, n.º 4, pp. 389-393.

AMADO, JOÃO LEAL

- *Contrato de Trabalho*. 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014;
- “O papel da jurisprudência no preenchimento de conceitos laborais indeterminados: in dubio pro operario?”, in: PEDRO ROMANO MARTINEZ [coord.] – *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. 6*. Coimbra: Almedina, 2012, pp. 219-229.

AMARAL, DIOGO FREITAS DO

- *Manual de Introdução ao Direito*. Coimbra: Almedina, 2004.

ASHTON, JEANETTE

- “15 Years of Whistleblowing Protection under the Public Interest Disclosure Act 1998: Are We Still Shooting the Messenger?”, *Industrial Law Journal*, 2015, n.º 1, pp. 29-52;
- “When Is Whistleblowing in the Public Interest? Chesterton Global Ltd. & Another v.

Nurmohamed leaves this question open”, *Industrial Law Journal*, 2015, n.º 4, pp. 450-459.

BARRETO, IRINEU CABRAL

– *A Convenção Europeia dos Direitos do Homem: anotada*. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2015.

BEULAY, MARJORIE

– “Lanceurs d’alerte: la nécessité d’établissement d’un statut en droit international?”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, acessível em: <https://revdh.revues.org/2489> [em linha, acedido a 29/09/2016].

BLANPAIN, ROGER

– “Comparativism in Labour Law and Industrial Relations”, in: ROGER BLANPAIN [coord.] – *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 10ª ed. Suíça: Wolters Kluwer, 2010, pp. 3-24.

BLOOM, ALLAN S. / DELLATORE, CAROLYN M.

– “United States”, in: ERIKA C. COLLINS [coord.] – *The Employment Law Review*, Londres: Law Business Research Ltd, 2016, pp. 771-784.

BOYNE, SHAWN MARIE

– “An overview of U.S. whistleblowing law”, *Robert H. McKineey School of Law Legal Studies Research Paper*, 2013, n.º 38, acessível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2343590](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2343590) [em linha, acedido a 05/09/2016];

– “Financial Incentives and Truth-Telling: the growth of whistleblowing legislation in the United States”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 279-310.

BOWAL, PETER

– “Malice and Whistleblowing”, *E-journal of Internacional and Comparative Labour Studies*, 2013, n.º 3, vol. 2, pp. 94-115, disponível em:

[http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/131](http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/article/view/131) [em linha, acessido a 07/05/2016].

CARINCI, MARIA TERESA

– “Whistleblowing in Italy: rights and protection for employees”, *WP CSDLE Massimo D’Antona*, 2014, n.º 106, pp. 1-25, acessível em: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20140408-014619\\_mt-carinci\\_n106-2014intpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20140408-014619_mt-carinci_n106-2014intpdf.pdf) [em linha, acessido a 09/06/2016].

CARR, INDIRA / LEWIS, DAVID

– “Combating Corruption through employment law and whistleblowing protection”, *Industrial Law Journal*, 2010, n.º 1, vol. 34, pp. 52-81.

CARRIGY, CELINA

– “Denúncia de irregularidades no seio das empresas (Corporate Whistle Blowing)”, *Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários*, 2005, n.º 21, pp. 38-47.

CARVALHO, J. A. CRUZ DE

– *Direitos e deveres do trabalhador na relação de trabalho*. Lisboa: Ministério da Justiça, 1991.

CHERRY, MIRIAM A.

– “Whistleblowing in the dark? Corporate Fraud, whistleblowers, and the implications of the Sarbanes-Oxley Act for Employment Law”, *Washington Law Review*, 2004, vol. 79, pp. 1029-1123.

CIAN, GIORGIO / TRABUCCHI, ALBERTO

– *Commentario breve al codice civile*. 12ª ed. Milão: CEDAM, 2016.

CLARKE, LINDA

– “Breach of confidence and the employment relationship: Campbell v. Frisbee”, *Industrial Law Journal*, 2003, n.º 4, v. 31, pp. 353-360.

COLLINS, HUGH / EWING, KEITH D. / MCCOLGAN, AILEEN

– *Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES

– “A liberdade de expressão do trabalhador”, in: ANTÓNIO MOREIRA [coord.] – *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*. Coimbra: Almedina, 1999, pp. 21-43;

– “Da situação jurídica laboral: perspetivas dogmáticas do direito do trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, 1982, nº 1, ano 42, pp. 89-149.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES [coord.]

– *Código das Sociedades Comerciais*. Coimbra: Almedina, 2009.

CUNHA, PAULO FERREIRA DA

– *Iniciação à metodologia jurídica: memória, método e direito*. 2ª ed. rev. e act. Coimbra: Almedina, 2009.

DAVID, RENÉ

– *O Direito Inglês*. Tradução: EDUARDO BRANDÃO. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

DECKERT, KATRIN / SWEENEY, MORGAN

– “Whistleblowing: National Report for France”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 125-154.

DEVINE, THOMAS

– “The Whistleblower Protection Act Burdens of Proof: Ground Rules for Credible Free Speech Rights”, *E-journal of Internacional and Comparative Labour Studies*, 2013, n.º 3, vol. 2, pp. 137-152, disponível em [http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/133](http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/article/view/133) [em linha, acedido a 24/05/2016].

DIMITRIU, RALUCA

- “Romania: First steps to whistleblowers’ protection”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 243-262;
- “The Whistleblowing policies in Romania’s Labour Law”, *Accounting and Management Information Systems*, 2014, n.º 3, vol. 13, pp. 584-598.

DRAY, GUILHERME MACHADO

- *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2015.

FASTERLING, BJÖRN

- “Les dispositifs d’alertes professionnelles et le salarié citoyen”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, p. 2, acessível em: <https://revdh.revues.org/2428> [em linha, acedido a 29/09/2016].

FIALHO, MANUELA BENTO

- *O poder e procedimento disciplinar*, in: PAULO MORGADO DE CARVALHO [coord.] – *Código do Trabalho: a revisão de 2009*. Coimbra, 2011, p. 409-421.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO

- *Direito do Trabalho*. 17ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

FRADA, MANUEL A. CARNEIRO DA

- “Contratos e deveres de proteção”, *Separata do Vol. XXVIII do Suplemento ao Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, 1994, pp. 12-295.

FRAZER, ANDREW

- “The employee’s contractual duty of fidelity”, *The Law Quarterly Review*, 2015, n.º 1, pp. 53-77.

GAMBERINI, GABRIELE

- “Whistleblowing in countries without whistleblower laws: the Italian case”, *ADAPT Bulletin*, 29 de Maio de 2013, disponível em

[http://englishbulletin.adapt.it/docs/gamberini\\_29\\_may\\_2013.pdf](http://englishbulletin.adapt.it/docs/gamberini_29_may_2013.pdf) [acedido em 20/07/2016].

GOMES, JOSÉ FERREIRA

– *Da administração à fiscalização das sociedades*, Coimbra, Almedina, 2015.

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA

– *Direito do Trabalho: Vol I. Relações Individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007;

– “Portugal: The protection of the whistleblower from the perspective of a country without specific legislation”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 229-242;

– “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (ou a proteção laboral do whistleblower)”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 2014, n.º 1-4, ano LV, pp. 127-160.

GUNASEKARA, GEHAN

– “Whistleblowing: New Zealand and UK solutions to a common problem”, *Statute Law Review*, 2003, n.º 1, p. 39-62.

GUYER, THAD M. / PETERSON, NIKOLAS F.

– “The current state of whistleblower law in Europe: a report by the Government Accountability Project”, acessível em: <http://gaproject.nonprofitsoapbox.com/storage/documents/TheCurrentStateofWhistleblowerLawinEurope.pdf>.

HILDEBRAND, JESSICA LYNN / SHAWER, TARA J.

– “The impact of empathy and selfism on whistleblowing intentions”, *Journal of Accounting, Ethics and Public Policy*, 2016, n.º 3, pp. 601-624.

HOLLAND, JAMES / BURNETT, STUART / MILLINGTON, PHILIP

– *Employment Law*. Oxford University Press: Oxford, 2015.



JEAN-PHILIPPE FOEGLE

- “Les Lanceurs d’ alerte: Etude comparée France-Etats Unids”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2014, n.º 6, acessível em: <https://revdh.revues.org/1009> [em linha, acedido a 29/09/2016].

KRAUSE, RUDIGER

- “Duty to Loyalty, Fundamental Rights, and Public Policy: German Whistleblowing Law between Conflicting values”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 155-179.

LATIMER, PAUL / BROWN, ALEXANDER J.

- “Whistleblower Laws: International best practice”, *University of New South Wales Law Journal*, 2008, n.º 3, pp. 766-794.

LATTANZI, ROBERTO

- “Prime Riflessioni Sul C.D. Whistleblowing: Un Modello Da Replicare «Ad Occhi Chiusi»?”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, n.º 2, pp. 335-365.

LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES

- *Direito do Trabalho*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2010.

LEITE, JORGE

- “Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento”, *Questões Laborais*, 2011, n.º 37, ano XVIII, pp. 145-167.

LEWIS, DAVID

- “Is it time to blow the whistle on the burden of proof?”, *Industrial Law Journal*, 2002, n.º 1, ano 31, pp. 79-81;
- “How should safety concerns be handled?”, *Industrial Law Journal*, 2004, n.º 1, ano 33, pp. 42-45;
- “When do employees have a contractual duty to report wrongdoing?”, *Industrial Law*

*Journal*, 2004, n.º 3, ano 33, pp. 278-280;

– “Whistleblowing at work: on what principles should legislation be based?”, *Industrial Law Journal*, 2001, n.º 2, ano 30, pp. 169-193;

– “Whistleblowing in a changing legal climate: is it time to revisit our approach to trust and loyalty at the workplace?”, *Business Ethics: a European Review*, 2011, n.º 1, pp. 71-87;

– “Whistleblowers, reasonable belief and data protection issues: Bolton school v. Evans”, *Industrial Law Journal*, 2006, n.º 3, ano 35, pp. 324-328.

LEWIS, DAVID / D'ANGELO, ALESSO / CLARKE, LISA

– “Industrial relations and the management of whistleblowing after the Francis report: what can be learned from the evidence?”, *Industrial Relations Journal*, 2015, n.º 4, pp. 312-327.

LOCHAK, DANIELE

– “Les lanceurs d’alerte et les droits de l’Homme: réflexions conclusives”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, p. 8, acessível: <https://revdh.revues.org/2362> [em linha, acedido a 29/09/2016].

MACEY, JONATHAN R.

– “Getting the word out about fraud: a theoretical analysis of whistleblowing and insider trading”, *Michigan Law Review*, 2007, n.º 105, pp. 1899-1940.

MARCELIS, BENJAMIN / ROSET, AGNÈS / THOLY, LYSIANE

– *Le Code du travail annoté*. 34<sup>a</sup> ed. Groupe Revue Fiduciaire: Paris, 2014.

MARCHAND, JENNIFER

– “Le droit d’alerter, entre transparence et secret”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, disponível em <https://revdh.revues.org/2297> [em linha, acedido a 29/09/2016].

MARTINS, ALCIDES

– *Direito do processo laboral: uma síntese e algumas questões*. 2<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2015.

MIRALLES, JOHANNA SCHWARTZ

- “Les recompenses financières des lanceurs d’alerte portent-elles atteinte aux droits fondamentaux? Le cas du droit américain”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, p. 7, acessível em: <https://revdh.revues.org/2383> [em linha, acedido a 29/09/2016].

MOBERLY, RICHARD E.

- “Sarbanes-Oxley’s structural model to encourage corporate whistleblowers”, *Brigham Young University Law Review*, 2006, n.º 5, pp. 1107-1180.
- “Sarbanes-Oxley’s whistleblower provisions: ten years later”, *South Carolina Law Review*, 2012, n.º 1, vol. 64, pp. 2-54.

MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO

- *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004;
- *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016.

MOTA, LAURA

- *O dever de lealdade após a cessação do contrato de trabalho*. Coimbra: Almedina, 2015.

NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA

- “O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79-81, 2008, pp. 215-262.

NETO, ABÍLIO

- *Código do trabalho: e legislação complementar*. Lisboa: Ediforum, 2003.

NOBRE, DIOGO LEOTE

- “A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento”, *Revista da Ordem dos Advogados*, 2008, n.º 2-3, pp. 923-960.

OGARCA, RADU

– “Whistleblowing in Romania”, *The Young Economist Journal*, 2009, n.º 1, pp. 105-114.

PINTO, MÁRIO

– “Balanço de um encontro”, in: ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES [coord.] – *Estudos de direito do trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004, pp. 547-560.

PINTO, MÁRIO / MARTINS, PEDRO FURTADO / CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE

– *Comentário às leis do trabalho: Vol I*. Lisboa: Lex, 1994.

PINTO, NUNO ABRANCHES

– *Instituto disciplinar laboral*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

QUINTAS, PAULA DO COUTO

– “O direito à palavra no mundo do trabalho: liberdade de expressão ou delito de opinião?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2006, n.º 76-78, pp. 121-169;

– *Os direitos de personalidade consagrados no Código do trabalho na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados*. Coimbra: Almedina, 2013.

RACHO, TANIA

– “La possibilite d’un encadrement juridique des lanceurs d’alerte par l’Union européenne”, *Revue des Droits de l’Homme*, 2016, n.º 10, acessível em <https://revdh.revues.org/2344> [em linha, acedido a 29/09/2016].

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA

– *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2003;

– *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. I, Dogmática Geral*. 3ª ed. rev. e act. Coimbra: Almedina, 2012;

– *Tratado de Direito do Trabalho: Vol. II, Situações laborais individuais*. 5ª ed. rev. e act. Coimbra: Almedina, 2014.

RUBINSTEIN, KEVIN

- “Internal Whistleblowing and Sarbanes-Oxley Section 806: Balancing the interests of employee and employer”, *New York Law School Law Review*, 2007, n.º 52, pp. 638-657.

SADY, JOÃO JOSÉ

- “A boa-fé objectiva no novo código civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas”, *Revista do Advogado*, 2003, n.º 70, ano 23, pp. 43-53.

SAHA, ARPITA

- “Whistleblowing in the UK”, acessível em [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1106544](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1106544) [em linha, acedido a 10/07/2016].

SANTORO-PASSARELI, GIUSEPPE

- *Diritto dei lavori e dell'occupazione*. Torino: G. Giappichelli, 2015.

SANTOS, CECÍLIA [et al.]

- “Portugal e o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem”, *Revista do Ministério Público*, 2009, n.º 117, ano 30, pp. 127-158.

SANTOS, LUCIANA SOUSA

- “A proteção de trabalhador público denunciante de atos de corrupção: uma questão de integridade no sector público”, in: ISABEL CELESTE FONSECA [coord.] – *Crise e direito(s) da relação de emprego público – Atas das II Jornadas de Direito do Emprego Público*. Braga: Editora Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, 2014, pp. 35-58.

SAVAGE, ASHLEY / HYDE, RICHARD

- “The response to whistleblowing by regulators: a practical perspective”, *Legal Studies*, 2015, n.º 3, vol. 35, pp. 408-429.

SCHMIDT, MATTHIAS

- “Whistleblowing regulation and accounting standards enforcement in Germany and

Europe – an economic perspective”, *International Review of Law and Economics*, 2005, n.º 2, pp. 143-168.

SÈROUSI, ROLAND

– *Introdução ao Direito Inglês e Norte-Americano*. São Paulo: Landy, 2001.

SILVA, JOÃO MOREIRA DA SILVA

– *Direitos e Deveres dos sujeitos da relação individual de trabalho*. Coimbra: Almedina, 1983.

SILVA, RITA CANAS DA

– “Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão”, *in*: JOSÉ LEBRE DE FREITAS [coord.] – *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*: vol. 3. Coimbra: Almedina, 2011, pp. 581-615.

SOTTOMAYOR, MARIA CLARA

– “Dever de lealdade dos trabalhadores e tutela do fim das pessoas colectivas”, *in*: JOÃO REIS, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, JOÃO LEAL AMADO, REGINA REDINHA [coord.] – *Para Jorge Leite, Vol. I*. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, pp. 977-998.

SOUSA E SILVA, NUNO

– “Trabalho e segredos de negócio – pode um (ex-)trabalhador ser proibido de trabalhar?”, *Questões Laborais*, 2015, n.º 47, pp. 217-271.

SWIATEK-BARYLSKA, ILONA

– “Whistleblowing as a symptom of employee loyalty – Polish Perspective”, *Internacional Journal of Business and Social Science*, 2013, n.º 15, vol. 4, pp. 49-57.

TIPPETT, ELIZABETH CHIKA

– “The promise of compelled whistleblowing: what the corporate governance provision of Sarbanes-Oxley mean for Employment Law”, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 2006, n.º 1, vol. 11, pp. 1-43.

THUSING, GREGOR / FORST, GERRIT

- “Whistleblowing around the world: a comparative analysis of whistleblowing in 23 countries”, in: GREGOR THUSING / GERRIT FORST [coord.] – *Whistleblowing: A comparative study*. Suíça: Springer Internacional Publishing, 2016, pp. 3-30.

VANDERKERCKHOVE, WIM / JAMES, CATHY

- “Blowing the Whistle on the Union: how successful is it?”, *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, 2013, n.º 3, vol. II, pp. 66-93, disponível em: [http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/130](http://adapt.it/EJCLS/index.php/ejcls_adapt/article/view/130) [em linha, acedido a 24/05/2016].

VANDERKERCKHOVE, WIM / COMMERS, M. S. RONALD

- “Whistleblowing and rational loyalty”, *Journal of Business Ethics*, 2004, n.º 53, pp. 225-233.

VICENTE, DÁRIO MOURA

- *Direito Comparado*. Vol. I. 2ª ed. rev. e act. Coimbra: Almedina, 2012.

WROGE, DEBRA

- “Whistleblowers: Loyal corporate employee or disloyal employee?”, *Communication and Theater Association of Minnesota Journal*, 2008, n.º 4, vol. 35, pp. 33-46.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO

- “A Constituição como fonte de direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador”, in: ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES [coord.] – *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra: Almedina, 2004, pp. 163-203;
- *Procedimentos laborais na empresa: Ensinar e Investigar*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2009.

## **ÍNDICE DE JURISPRUDENCIA<sup>453</sup>**

### **JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA**

#### ***Do Tribunal Constitucional***

- de 31/01/1985 – publicado em Diário da República, II Série, de 31 de Janeiro de 1985, pp. 1025 e ss. – a liberdade de expressão não é um direito absoluto, admitindo restrições para conciliação com outros direitos.

#### ***Do Supremo Tribunal de Justiça***

- de 23/10/1987, rel. Licínio Caseiro, proc. n.º 001632 – a violação do dever de lealdade e a quebra da confiança depositada no trabalhador pode tornar inexigível a subsistência da relação laboral;
- de 23/03/1988, rel. Dias Alves, proc. n.º 001829, in *Acórdãos Doutrinários*, n.º 325 – necessidade de veracidade da denúncia efetuada pelo trabalhador, sob pena de violação do dever de lealdade;
- de 20/02/1991, rel. Sousa Macedo, proc. n.º 002832 (in BMJ, 1991, n.º 404, pp. 309 e ss.) – o dever de lealdade obsta a comportamentos que possam falsear o objetivo do negócio;
- de 03/06/1998, rel. José Mesquita, proc. n.º 97S181 – a confiança enquanto valor absoluto da relação laboral;
- de 11/10/2001, rel. Alípio Calheiros, proc. n.º 01S591 – dever de urbanidade, dever de sigilo perante factos essenciais das capacidades e incapacidades do empregador;
- de 12/12/2001, rel. Emérico Soares, proc. n.º 00S4017 – Dever de lealdade composto por elemento objetivo e subjetivo;
- de 09/01/2002, rel. Diniz Nunes, proc. n.º 01S1970 – a obrigatoriedade de denúncia por parte do trabalhador;
- de 03/03/2004, rel. Vítor Mesquita, proc. n.º 03S2731 – denúncia interna de ilegalidades cometidas pela entidade empregadora; denúncia externa para órgãos com competência de investigação; afetação da imagem da entidade empregadora;
- de 29/09/2010, rel. Mário Pereira, proc. n.º 1229/06.3TTCBR.C1.S1 – dever de honestidade, probidade e franqueza nas relações de trabalho, emergentes do dever

---

<sup>453</sup> Contém uma breve descrição da razão do seu enquadramento.



- de lealdade;
- de 02/12/2013, rel. Melo Lima, proc. n.º 265/06.4TTVNG.L1.S1 – formulação positiva e negativa do dever de lealdade;
  - de 02/12/2013, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 1445/08.3TTPRT.P2.S1 – o despedimento deve ser a ultima ratio das sanções disciplinares; impossibilidade da subsistência da relação laboral; irrelevância do valor material envolvido;
  - de 05/02/2014, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 3197/11.0TTLSB.L2.S1 – o elemento fiduciário da relação juslaboral; dever de lealdade e a pessoalidade do vínculo laboral;
  - de 20/03/2014, rel. Mário Belo Morgado, proc. n.º 1188/11.0TTVNG.P1.S1 – a violação do dever de respeito e urbanidade pelas imputações excessivas na denúncia dos membros do conselho de administração ao Ministério da Saúde; liberdade de expressão no âmbito da empresa;
  - de 28/05/2014, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1 – liberdade de expressão de um jornalista no âmbito da relação laboral; proporcionalidade e adequação com os deveres de lealdade, urbanidade e probidade;
  - de 19/11/2014, rel. António Leones Dantas, proc. n.º 525/07.7TTFUN.L2.S1 – a denúncia por um trabalhador delegado sindical a um órgão de comunicação social viola o dever de lealdade, urbanidade e respeito.

### ***Do Tribunal da Relação do Porto***

- de 08/10/2012, rel. Paula Leal de Carvalho, proc. n.º 346/11.2TTVRL.P2 – admissibilidade de denúncia da entidade empregadora de violação das suas obrigações legais; a relevância da veracidade da denúncia;
- de 26/11/2012, rel. Eduardo Petersen Silva, proc. n.º 361/11.6TTVNF.P1 – deveres acessórios da relação laboral; dimensão restrita e ampla do dever de lealdade;
- de 04/02/2013, rel. Maria José Costa Pinto, proc. n.º 191/11.5TTSTS.P1 – Aceção negativa do dever de lealdade;
- de 20/10/2014, rel. Maria José Costa Pinto, proc. n.º 707/12.0TTVNF.P1 – deveres acessórios de conduta e a acentuação do dever de boa-fé na execução dos contratos;

- de 16/12/2015, rel. António José Ramos, proc. n.º 1347/15.7T8PNF.P1 – dever de lealdade pós *factum finitum* enquanto ilegalidade criminalmente punível;
- de 15/02/2016, rel. Jorge Loureiro, proc. n.º 276/13.3TTSTS.P1 – colisão entre o dever de respeito e lealdade e a liberdade de expressão; critérios de prevalência do direito.

#### ***do Tribunal da Relação de Lisboa***

- de 08/02/2012, rel. Paula Sá Fernandes, proc. n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4 – irrelevância das consequências da violação do dever de lealdade; a relevância do posicionamento do trabalhador na empresa para averiguação do dever de lealdade e da gravidade da sua conduta.

#### ***do Tribunal da Relação de Coimbra***

- de 31/03/2005, rel. Serra Leitão, proc. n.º 4167/04 – o princípio da proporcionalidade deve orientar a entidade empregadora na aplicação de qualquer medida disciplinar;
- de 06/06/2007, rel. Gabriel Catarino, proc. n.º 24/05.1TACVL.C1 – Relevância penal dos crimes de injúrias e difamação;
- de 05/11/2009, rel. Fernandes da Silva, proc. n.º 129/08.7TTAGD.C1 – dever de lealdade com eficácia pós-contratual; cláusulas de confidencialidade.

#### ***do Tribunal da Relação de Évora***

- de 07/02/2012, rel. João Nunes, proc. n.º 238/10.2TTFAR.E1 – do dever de lealdade extrai-se a exigência de boa-fé no âmbito da relação de trabalho, dada a confiança depositada pelo empregador; vertente objetiva e subjetiva do dever de lealdade.

### **JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA**

#### **Alemanha**

##### ***Bundesarbeitsgericht***

- AZR 235/02 de 03/07/2003 – ilicitude do despedimento do whistleblower.

### ***Bundesverfassungsgericht***

- BVB 2049/00 de 02/07/2011 – ilicitude do despedimento do whistleblower.

### **Estados Unidos da América**

#### ***Supreme Court of Justice***

- *Department of Homeland Security vs. Robert J. Maclean*, de 21/01/2015, proc n.º 13-894 – proibição da divulgação de determinadas informações por força de lei;
- *State Farm Fire & Casualty Co. v. United States*, de 06/12/2016, proc. n.º 15-513 – Proibição de despedimento na sequência da apresentação de uma queixa nos termos da *False Claims Act*.

### **França**

#### ***Cour de Cassation***

- de 06/12/2011, n.º 10-18440 – veracidade da denúncia enquanto pressuposto da boa-fé do trabalhador;
- de 09/03/2016, n.º 14-217-08 – a denúncia deve ser fundamentada com as perceções que o trabalhador tem quanto à conduta, não sendo de exigir um relato extenso quanto à conduta;
- de 30/06/2016, n.º 1309 – declara ilícito o despedimento de trabalhador que denuncia de boa-fé a prática de fraude por parte do presidente da associação para a qual trabalhava.

### **Itália**

#### ***Corte Suprema di Cassazione***

- de 25/02/1986, n.º 1173 – a denúncia deve assegurar-se da manutenção da reputação e imagem do empregador, mantendo o intacto o dever de urbanidade;
- de 06/05/1998, n.º 4952 – as informações que dizem respeito à empresa e cuja divulgação é suscetível de causar danos na imagem e colocação de mercado da entidade empregadora, encontram-se abrangidos pelo dever de sigilo; a importância da veracidade da denúncia;
- de 24/05/2001, n.º 7091 – permissão da utilização de sátira, simbolismos ou linguagem paradoxal para acentuar a conduta denunciada;
- de 14/05/2012, n.º 7471 – para que o trabalhador possa denunciar factos

perpetrados pela entidade empregadora basta que a veracidade dos mesmos lhe aparente verdadeira, devendo apurar ao máximo a sua exatidão;

- de 11/10/2012, n.º 17329 – é desprovido de justa causa o despedimento com motivos discriminatórios;
- de 14/03/2013, n.º 1145 – a denúncia pelo trabalhador de condutas com relevância penal da entidade empregadora não constitui justa causa de despedimento.

### ***Tribunale di Roma***

- de 26/10/2009, rel. Conte, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, n.º 4, pp. 799 e ss. – as estruturas de representação coletiva de trabalho também se encontram adstritas aos mesmos ditâmes que os trabalhadores comuns aquando da denúncia de determinadas práticas da sua entidade empregadora.

### **Reino Unido**

#### ***Supreme Court of Justice***

- *Babula vs. Waltham Forest College*, de 07/03/2007, proc. n.º [2007] EWCA Civ 174, n.º A2/2006/1200 – requisitos para uma denúncia nos termos da Secção 43B da ERA.

#### ***Court of Appeal***

- *ALM Medical Services Limited v. Bryan Bladon*, de 26/07/2002, proc. n.º [2002] EWCA Civ 1085 – concretização do conceito de “*reasonable belief*” previsto na PIDA;
- *Frances Muriel Street vs. Derbyshire Unemployed Workers Centre*, de 21/07/2004, proc. n.º [2004] EWCA Civ 964 – a boa-fé era requisito para a proteção do whistleblower na pretérita redação da PIDA.

#### ***Employment Appeal Tribunal***

- *Chesterton Global Ltd and Mr. Neal Verman vs. Mr. M. Nurmohamed*, de 08/05/2015, proc. n.º UKEAT/0335/14/DM – requisito do interesse público na nova redação da PIDA.

### **Tribunal Europeu dos Direitos do Homem**

- *Vogt* vs. Alemanha, de 26/09/1995, proc. n.º 17851/91 – a liberdade de expressão também opera dentro do local de trabalho;
- *Stedman* vs. Reino Unido, de 09/04/1997, proc. n.º 29107/95 – Ainda que o despedimento não afete os direitos da CEDH, caso envolva o exercício da liberdade de expressão, o TEDH deve pronunciar-se quanto à proporcionalidade do despedimento;
- *Fuentes Bobo* vs. Espanha, de 29/02/2000, proc. n.º 39293/98 – os particulares devem também respeitar a liberdade de expressão emergente da CEDH nas suas relações horizontais;
- *Stohl* vs. Suíça, de 10/12/2007, proc. n.º 69698/01 – a liberdade de expressão consagrada no artigo 10.º, n.º 2 da CEDH permite restrição proporcional para a concordância prática com outros direitos;
- *Guja* vs. Moldávia, de 12/02/2008, proc. n.º 14277/04 – o whistleblowing e o interesse público; requisito da veracidade da denúncia;
- *Heinisch* vs. Alemanha, de 21/07/2011, proc. n.º 28274/08 – o whistleblowing e o interesse público;
- *Bucur e Toma* vs. Roménia, de 08/01/2013, proc. n.º 40238/02 – denúncia interna e externa; whistleblowing e interesse público;
- *Matúz* vs. Hungria, de 21/01/2015, proc. n.º 73571/10 – Critérios para balanço entre liberdade de expressão do trabalhador e interesse do poder de direção da entidade empregadora.

## ÍNDICE

	Pág.
Agradecimentos .....	6
Plano geral .....	7
Modo de Citar .....	9
Lista de Abreviaturas .....	10
Resumo/Palavras-Chave .....	12
Abstract/Keywords .....	14

## INTRODUÇÃO

§1. Escolha do tema e importância .....	16
§2. Delimitação .....	18
§3. Metodologia .....	20

## I PARTE

### A FIGURA DO WHISTLEBLOWING NO DIREITO ESTRANGEIRO

#### CAPÍTULO I

##### Nos ordenamentos da família jurídica da Common Law

§1. Reino Unido .....	24
1. Public Interest Disclosure Act .....	24
2. Employment Rights Act .....	25
3. Enterprise And Regulatory Reform Act .....	30
§2. Estados Unidos da América .....	32
1. False Claims Act .....	32
2. Whistleblowing Protection Act .....	34
3. Sarbanes-Oxley Act .....	37

#### CAPÍTULO II

##### Nos ordenamentos da família jurídica romano-germânica

§1. Roménia .....	43
§2. Alemanha .....	47
§3. Itália .....	52
§4. França .....	58

## II PARTE

### O WHISTLEBLOWING NA DISCIPLINA DO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS

#### CAPÍTULO I

##### O whistleblowing numa perspectiva *de jure constituto*

§1. A propensão discriminação .....	63
§2. Whistleblowing e o dever de lealdade .....	65
1. Aspetos gerais .....	65
2. Em concreto, o dever de sigilo .....	70
§3. A liberdade de expressão do trabalhador .....	72
1. Os direitos de personalidade no contrato de trabalho .....	72
2. Em concreto, a liberdade de expressão e o whistleblowing .....	73
3. Coordenadas do TEDH entre a liberdade de expressão e o whistleblowing .....	76

## **CAPÍTULO II**

### **Problematização subsequente do tema**

§1. Aspetos formais .....	80
1. Denúncia interna e externa .....	80
2. A denúncia a estruturas de representação coletiva de trabalhadores .....	84
3. Da obrigatoriedade de denúncia .....	85
4. A proteção de dados do whistleblower .....	88
A) Admissibilidade de denúncias anónimas.....	89
B) Conservação dos dados da denúncia .....	91
§2. Aspetos materiais .....	92
1. Veracidade da denúncia.....	92
2. Influência do dever de urbanidade.....	94
§3. Aspeto teleológico .....	95
§4. Uma possível definição de whistleblowing .....	98
§5. Necessidade de legislação.....	100
<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>104</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>107</b>